

**EN EL TRIBUNAL DE DISTRITO DE LOS ESTADOS UNIDOS  
PARA EL DISTRITO DE PUERTO RICO**

ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA

Demandante

v.

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
y POLICÍA DE PUERTO RICO

Demandados

No. 3:12-cv-2039 (GAG)

**ACUERDO PARA LA REFORMA SOSTENIBLE DE LA  
POLICÍA DE PUERTO RICO**

## ÍNDICE

<b>I.</b>	<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>1</b>
<b>II.</b>	<b>DEFINICIONES</b> .....	<b>5</b>
<b>III.</b>	<b>PROFESIONALIZACIÓN</b> .....	<b>19</b>
	A. Asignación de Personal y Policía Comunitaria.....	19
	B. Ascensos.....	19
	C. Cuerpo de Oficiales de Alto Rango.....	21
<b>IV.</b>	<b>USO DE FUERZA: CONTROLES INTERNOS Y RESPONSABILIDAD PÚBLICA</b> .....	<b>21</b>
	A. Uso General de la Fuerza .....	22
	B. División de Tácticas Especializadas .....	23
	C. Control de Multitudes y Manejo de Incidentes .....	24
	D. Notificación de Uso de Fuerza.....	25
	E. Revisión, Investigaciones y Análisis de Uso de Fuerza .....	26
	F. Revisiones de los Supervisores y de la Junta de Revisión de Uso de Fuerza (FRB) ..	27
	G. Investigaciones del FIU y Evaluaciones de Uso de Fuerza por el SFRB .....	29
	H. Adiestramiento sobre el Uso de Fuerza .....	31
	I. Respuesta a Crisis de Comportamientos o de Salud Mental .....	35
<b>V.</b>	<b>REGISTROS Y ALLANAMIENTOS: CONTROLES INTERNOS Y RESPONSABILIDAD PÚBLICA</b> .....	<b>36</b>
	A. Detenciones, Arrestos, Registros y Allanamientos en General .....	37
	B. Detenciones Investigativas y Registros.....	37
	C. Arrestos .....	39
	D. Registros.....	42
	E. Adiestramientos sobre Detenciones, Arrestos, Registros y Allanamientos .....	43
<b>VI.</b>	<b>IGUAL PROTECCIÓN Y NO DISCRIMEN</b> .....	<b>46</b>
	A. Disposiciones Generales .....	46
	B. Prácticas Policiacas Discriminatorias.....	48
	C. Agresión Sexual y Violencia Doméstica.....	50

<b>VII. RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y NOMBRAMIENTO.....</b>	<b>52</b>
A. Plan de Reclutamiento .....	53
B. Reformas a los Nombramientos .....	53
<b>VIII. POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS.....</b>	<b>55</b>
<b>IX. ADIESTRAMIENTO.....</b>	<b>57</b>
A. Educación y Adiestramiento Previo al Servicio .....	58
B. Programa de Adiestramiento de Campo.....	59
C. Capacitación en el Servicio .....	61
D. Expedientes de Adiestramiento.....	62
<b>X. SUPERVISIÓN Y ADMINISTRACIÓN.....</b>	<b>62</b>
A. Deberes de un Supervisor .....	63
B. Adiestramiento de Supervisores.....	64
C. Evaluación de Desempeño .....	66
D. Sistema de Identificación Temprana.....	66
E. Auditoría Interna y Retroalimentación Interagencial .....	70
<b>XI. QUERELLAS ADMINISTRATIVAS, INVESTIGACIONES INTERNAS Y DISCIPLINA.....</b>	<b>72</b>
A. Querellas Administrativas.....	72
B. Investigaciones Internas .....	73
C. Recibo, Clasificación, Asignación y Seguimiento de Querellas.....	74
D. Investigación de las Querellas.....	77
E. Requisitos de Personal, Selección y Adiestramiento .....	82
F. Evitar Represalias .....	83
G. Disciplina .....	83
H. Asistencia y Apoyo a Miembros de la PPR .....	84
<b>XII. INTERACCIÓN CON LA COMUNIDAD E INFORMACIÓN PÚBLICA.....</b>	<b>85</b>
A. Policía Comunitaria.....	85
B. Comités de Interacción Ciudadana.....	86
C. Información Pública .....	88
<b>XIII. SISTEMAS DE INFORMACIÓN Y TECNOLOGÍA.....</b>	<b>89</b>

<b>XIV. IMPLEMENTACIÓN, EVALUACIÓN DE EJECUCIÓN Y CUMPLIMIENTO DEL ACUERDO.....</b>	<b>90</b>
A. Asesor de Cumplimiento Técnico.....	90
B. Revisión e Implementación de Políticas, Procedimientos y Programas .....	92
C. Desarrollo, Implementación y Evaluación de los Planes de Acción.....	93
D. Encuestas Exhaustivas y Revisiones de Cumplimiento.....	99
E. Evaluación de Resultados.....	100
F. Revisión de Evaluación de Cumplimiento y Metodología.....	104
G. Re-evaluación Exhaustiva.....	106
H. Informes del TCA .....	107
I. Comunicaciones entre el TCA y las Partes .....	110
J. Recomendaciones del TCA y Asistencia Técnica.....	110
K. Declaraciones Públicas, Testimonios, Expediente y Conflicto de Intereses.....	111
L. Informes y Autoevaluaciones de la PPR .....	112
M. Acceso y Confidencialidad.....	113
N. Selección y Compensación del TCA .....	115
O. Disposiciones Generales .....	118
P. Jurisdicción del Tribunal, Modificación del Acuerdo y Ejecución .....	122
Q. Terminación del Acuerdo.....	125

# **ACUERDO PARA LA REFORMA SOSTENIBLE DE LA POLICÍA DE PUERTO RICO**

## **I. INTRODUCCIÓN**

1. El Estado Libre Asociado de Puerto Rico (ELA) y los Estados Unidos están comprometidos al cumplimiento enérgico y constitucional de la ley. Las Partes comparecen en este Acuerdo para asegurar que la Policía de Puerto Rico (PPR) ofrezca servicios policíacos que respeten los derechos civiles garantizados por la Constitución y las leyes de los Estados Unidos y del ELA. Este Acuerdo también tiene el objetivo de promover la seguridad pública al proveerle al personal de rango las herramientas, la orientación y los recursos que necesitan para combatir efectivamente el crimen. Las Partes reconocen que la seguridad pública, las actuaciones policíacas constitucionales y la confianza de la comunidad en su cuerpo de policía son interdependientes. La implementación plena y sostenida de este Acuerdo protegerá la seguridad pública, garantizará los derechos civiles de los individuos y aumentará la confianza del público en la policía.

2. Este Acuerdo es el resultado de un gran esfuerzo de consulta y cooperación entre la PPR y el Departamento de Justicia de los Estados Unidos (“DOJ”, por su siglas en inglés) y se basa en las iniciativas de reforma comenzadas por la PPR. Las Partes reconocen que la modernización y la profesionalización de la PPR son prioridades importantes y han llegado a un acuerdo sobre reformas integrales para lograr estos objetivos. Este Acuerdo servirá de plataforma para otros esfuerzos de colaboración entre las Partes para optimizar las capacidades de aplicación de la ley de la PPR, aumentar la seguridad pública y proporcionarle al personal de rango el conocimiento, la formación y los recursos que necesitan para combatir el crimen de manera

efectiva y para poder cumplir con los estándares policíacos constitucionales más elevados.

3. Tal como se establece en detalle a continuación, las Partes han trabajado en conjunto e identificado las medidas para mejorar cada una de las siguientes áreas: (1) Profesionalización; (2) Uso de Fuerza; (3) Registros y Allanamientos; (4) Igual Protección y No Discrimen; (5) Reclutamiento, Selección y Nombramiento; (6) Políticas y Procedimientos; (7) Adiestramiento; (8) Supervisión y Administración; (9) Querellas Administrativas, Investigaciones Internas y Disciplina; (10) Interacción con la Comunidad e Información Pública; y (11) Sistemas de Información y Tecnología. Para llevar a cabo estas reformas, la PPR desarrollará Planes de Acción en cada una de estas áreas sustantivas. Estos Planes de Acción establecerán en detalle los pasos acordados para ejecutar e implementar las reformas y lograr los resultados deseados en cada área. Estas reformas requerirán la implementación de políticas, prácticas, adiestramientos, documentación, revisión interna, mejora continua y supervisión.

4. Para garantizar la responsabilidad pública de la PPR, el presente Acuerdo requiere la recopilación y la difusión pública de información sobre los esfuerzos realizados a la reforma y sus resultados. Es de vital importancia, que el progreso de la PPR y los logros alcanzados bajo estas reformas se publiquen de manera oportuna y confiable para así fortalecer la confianza de la ciudadanía en la PPR.

5. En el año 2008, el DOJ inició una investigación de la PPR acerca de un presunto patrón o práctica de uso de fuerza excesivo, registros y allanamientos inconstitucionales y prácticas policíacas discriminatorias. El DOJ realizó la investigación conforme a lo dispuesto en la Ley para el Control de Crímenes Violentos y Orden Público de 1994 (*Violent Crime Control*

*and Law Enforcement Act*), 42 U. S. C. § 14141, y las disposiciones antidiscrimen de la Ley de Control de Crimen General y Seguridad en las Calles (*Omnibus Crime Control and Safe Streets Act*), 42 U. S. C. § 3789d. La PPR acogió la investigación comprometiéndose a cooperar, y ha trabajado en colaboración con el DOJ para establecer las reformas enunciadas en este Acuerdo.

6. Como parte de su investigación, el DOJ y sus asesores en prácticas policíacas realizaron una investigación detallada de los hechos con la ayuda y plena colaboración de la PPR, incluyendo recorridos de las áreas policíacas; entrevistas con agentes, supervisores y oficiales de alto rango de la PPR, funcionarios del ELA, público en general, y otras partes interesadas. También examinaron miles de documentos, incluyendo políticas y procedimientos, informes de incidentes, expedientes de investigaciones internas, expedientes de querellas administrativas, informes de auditores externos, documentos legislativos, y realizaron patrullaje con agentes y supervisores de la PPR. El Superintendente y los oficiales de alto rango de la PPR se reunieron personalmente con representantes y consultores del DOJ en múltiples ocasiones y se comprometieron a apoyar este esfuerzo plenamente.

7. En respuesta a las preocupaciones planteadas por el DOJ y en reconocimiento de la necesidad de modernizar y profesionalizar sus operaciones, la PPR emprendió sus propios esfuerzos internos de reforma, con la asistencia de reconocidos consultores policíacos. Estos esfuerzos culminaron con la publicación en marzo de 2011 de su propio plan de reforma interno de la PPR: el Plan de Excelencia (Plan). Las reformas del Plan incluyen el desarrollo y la implementación de nuevas políticas sobre el uso de fuerza y de una amplia gama de áreas sustantivas; el adiestramiento de todos los correspondientes miembros de la PPR en las nuevas

políticas de uso de fuerza a través de un nuevo programa de adiestramiento basado en el concepto de “adiestramiento de adiestradores” (*train the trainers*); la adopción de un sistema de disciplina modificado; la mejora de los procedimientos de querellas administrativas; el fortalecimiento de los esfuerzos de alcance comunitario a través de los Comités de Interacción Ciudadana; y una revisión del personal para mejorar la proporción entre supervisores y miembros de la PPR. Un componente crítico del Plan fue el establecimiento de determinados precintos denominados “Zonas de Excelencia” donde las mejores prácticas se aplicarían primero, y luego se extenderían a la PPR en general. Hasta la fecha de hoy, se ha establecido una de esas Zonas de Excelencia en el Precinto de Bayamón Oeste.

8. En septiembre de 2011, el DOJ emitió un informe escrito sobre los resultados de su investigación (Informe). El Informe establece las conclusiones del DOJ relacionadas con el uso de fuerza; el uso de fuerza para suprimir el ejercicio de derechos constitucionales cobijados bajo la Primera Enmienda; y los registros y allanamientos. El Informe identifica varias áreas adicionales de grave preocupación tal como actuaciones policíacas discriminatorias, y la investigación de los delitos sexuales e incidentes de violencia doméstica. El Informe también identifica deficiencias sistemáticas en las políticas y procedimientos de la PPR; conducta de las divisiones especializadas; adiestramiento previo al servicio policíaco y adiestramiento y capacitación a policías; supervisión; el recibo, investigación y adjudicación de querellas por conducta impropia; actos de delincuencia y corrupción cometidos por miembros de la PPR; ascensos; manejo de riesgos; supervisión externa y rendición de cuentas; e interacción con la comunidad. El Informe concluye que la PPR sufre una serie de problemas profundamente



arraigados que han existido desde hace muchos años y que deben ser atendidos en forma sistemática.

9. Aunque la PPR no estuvo de acuerdo con todos los hallazgos y conclusiones del Informe, tras la publicación del mismo y durante todo el 2012, las Partes se reunieron para compartir sus ideas y propuestas con el fin de modernizar y profesionalizar la PPR y se discutieron las numerosas reformas que ya se están implementando en dicha Agencia. Cuando el recién elegido gobierno del ELA tomó posesión de su cargo en enero de 2013, la nueva administración se familiarizó con el Acuerdo y continuó las negociaciones para finalizarlo. El Acuerdo es el producto de un gran esfuerzo de cooperación basado en el compromiso mutuo entre las Partes en torno a la aplicación de la ley de forma constitucional y efectiva. Este Acuerdo amplía los esfuerzos de reforma de la PPR hasta la fecha.

10. Las reformas de este Acuerdo están destinadas a proteger la seguridad pública, a promover prácticas policíacas constitucionales y desarrollar la confianza de la ciudadanía en la PPR. Las Partes firman este Acuerdo con el fin de cumplir con estos objetivos fundamentales y para asegurar que la PPR garantice a todos los residentes de Puerto Rico los beneficios de un cumplimiento de ley vigoroso y constitucional.

## **II. DEFINICIONES**

11. Los siguientes términos, definiciones y abreviaciones aplicarán a este Acuerdo:

- a) “PPR” significa la Policía de Puerto Rico y su respectivo personal de rango o miembros de la PPR o policías, y empleados civiles.
- b) “ELA” significa Estado Libre Asociado de Puerto Rico; el Gobierno de

Puerto Rico, sus agencias, así como sus funcionarios, oficiales y empleados.

- c) “CUJC” significa el Colegio Universitario de Justicia Criminal; incluye a sus funcionarios, empleados y miembros de la PPR que lo componen.
- d) “DOJ”, *Department of Justice*; significa la División de Derechos Civiles del Departamento de Justicia de los Estados Unidos, incluyendo sus agentes y empleados.
- e) “Plan de Acción” significa un plan desarrollado por la PPR con la aprobación del Asesor de Cumplimiento Técnico (“TCA”, por su siglas en inglés) y el DOJ que contiene objetivos temporeros y pasos de acción detallados diseñados para lograr los resultados deseados dentro de las normas profesionales generalmente aceptadas.
- f) “Fecha de Nombramiento” significa la fecha en que el Tribunal emite una orden mediante la cual se aprueba la selección del TCA por las Partes o cuando el Tribunal emite una orden para nombrar un TCA entre los candidatos presentados por las Partes, conforme a los párrafos 271-272.
- g) “Arresto” significa una detención de mayor alcance o duración que una detención investigativa. Un arresto es lícito cuando está apoyado en motivos fundados.
- h) “Formulario Auditable” es un registro discreto y verificable de información mantenida por separado e independiente de otros formularios

mantenidos por la PPR, con el propósito de revisión interna o externa o para mejorar el rendimiento.

- i) “Repetitivo (*Boilerplate*)” significa un lenguaje formulista o predecible; que no da fe de los hechos específicos de un incidente.
- j) “Agente Químico” es un compuesto químico que irrita los ojos para causar lágrimas y dolor. El término incluye cualquier tipo de irritantes químicos utilizados por la PPR como armas, incluyendo el aerosol Oleoresin Capsicum.
- k) “Empleado Civil” o “Personal Civil” significa cualquier personal no juramentado empleado por la PPR, ya sea con carácter temporero o permanente, ya sea remunerado o no remunerado.
- l) “CIT”, *Crisis Intervention Team*; significa Equipo de Intervención en Crisis.
- m) “Policía Comunitaria” es una filosofía policiaca que promueve y se basa en las asociaciones de colaboración entre un organismo de aplicación de la ley y las personas y organizaciones a las que sirve para desarrollar soluciones a los problemas, aumentar la confianza del público en la policía y mejorar la efectividad de los esfuerzos policiacos.
- n) “Querellante” significa cualquier persona, incluido un miembro o empleado de la PPR, que presenta una querrela contra la PPR o un miembro o empleado de dicha entidad.

- o) “Querella” significa cualquier queja o alegación de cualquier fuente referente a los servicios, políticas o procedimientos de la PPR, las reclamaciones de indemnización por daños y perjuicios (donde se alega conducta impropia de un miembro de la PPR), o la conducta impropia del personal de rango o empleados civiles de la PPR. Las querellas pueden estar relacionadas con el servicio proporcionado por el personal de rango o empleados civiles de la PPR (“querellas sobre el servicio”), querellas por abusos, o ambas. Una “querella por conducta impropia” significa cualquier alegación de conducta de un policía u otro empleado civil de la PPR, que alegue corrupción o cualquier otra conducta delictiva, una violación de ley o una violación de las políticas o procedimientos de la PPR. La PPR documentará y evaluará las expresiones de insatisfacción respecto al servicio prestado por los miembros o empleados civiles de la PPR para determinar si esas querellas incluyen alegaciones de conducta impropia y, por lo tanto, son querellas por conducta impropia, o son meramente querellas sobre el servicio.
- p) “Entrevista Consentida de Campo” es una entrevista que va dirigida a obtener datos o información. La entrevista se distingue de una detención investigativa, o cualquier otra entrevista en custodia porque el entrevistado está en libertad de irse en cualquier momento.
- q) “Descarga Crítica de un Arma de Fuego” significa cada descarga de un

arma de fuego por un miembro de la PPR con la excepción de las descargas en polígono y entrenamiento.

- r) “Categoría Demográfica” significa edad, raza, color, etnicidad, origen nacional, religión, sexo, discapacidad, orientación sexual, identidad o expresión de género, condición socioeconómica o ideología o afiliación política.
- s) “Disciplina” o “Medida Disciplinaria” es una acción tomada en contra de un miembro o empleado civil de la PPR por la violación de una ley, reglamento, norma o política establecida de la PPR, incluyendo, pero no limitado a, una amonestación oral o escrita, suspensión, degradación o despido.
- t) “Conducta Policiaca Discriminatoria” significa aplicación selectiva o no aplicación de la ley, entre ellas la selección o el rechazo de tácticas o estrategias policiacas específicas, basándose en la pertenencia a una categoría demográfica especificada en el presente Acuerdo.
- u) “ECW”, *Electronic Control Weapon*; significa dispositivo de control eléctrico, un arma diseñada principalmente para emitir cargas eléctricas sobre un individuo, con el fin de provocarle contracciones musculares involuntarias que anularán su respuesta motora voluntaria. Los TASERS son un ejemplo de un ECW.
- v) “Fecha de Vigencia” significa la fecha en que el Tribunal emite una orden

por la cual se aprueba este Acuerdo, conforme al párrafo 292.

- w) “EIS”, *Early Intervention System*; significa Sistema de Intervención Temprana.
- x) “Circunstancias Apremiantes” significan las emergencias imprevistas e inevitables en las cuales una persona razonable cree que es probable un inminente daño físico a una persona o personas, o la destrucción de evidencia.
- y) “Arma de Fuego” es una pistola, revólver, escopeta, carabina o ametralladora, así como cualquier instrumento capaz de disparar un proyectil o cartucho.
- z) “FIU”, *Force Investigation Unit*; significa División de Investigación de Uso de Fuerza.
- aa) “FRB”, *Force Review Board*; significa Junta de Revisión de Uso de Fuerza.
- bb) “Cumplimiento Pleno y Eficaz” significa el cumplimiento constante de todas las disposiciones de fondo del presente Acuerdo y la mejora continua y sostenida de los procedimientos policíacos de la PPR. Las disposiciones sustantivas de este Acuerdo son todas las disposiciones contenidas en las secciones III a XIII.
- cc) “Identidad de Género” es la sensación interna de una persona de sentirse hombre o mujer. “Expresión de Género” es la manera como una persona

manifiesta o expresa su identidad de género, incluyendo pero no limitado a la apariencia o modales.

- dd) “Implementar” o “Implementación” es el desarrollo o la puesta en marcha de una política o procedimiento, incluyendo el adiestramiento adecuado de todo el personal pertinente, y el cumplimiento consistente y comprobado de dicha política o procedimiento.
- ee) “Incluyendo” significa “incluyendo, pero no limitado a”.
- ff) “Detención Investigativa” significa una restricción temporera en la cual el sujeto de la detención no está en libertad de irse. Una detención investigativa es lícita siempre y cuando esté basada en una sospecha razonable y estrictamente delimitada en su alcance y duración. Una detención investigativa puede ser una detención peatonal, de vehículos o bicicletas. Las detenciones realizadas como parte de un bloqueo legal no son consideradas detenciones investigativas a los efectos del presente Acuerdo.
- gg) “Fuerza Menos Letal” es una aplicación de fuerza que no pretende provocar la muerte o lesiones graves y que se entiende comúnmente que tiene menos posibilidades de causar la muerte o lesiones graves que las tácticas policíacas convencionales más letales. Sin embargo, el uso de la fuerza menos letal puede resultar en la muerte o lesiones graves.
- hh) “Arma Menos Letal” significa cualquier herramienta para detención o

control que, cuando se utiliza como está diseñada o destinada, tiene menos probabilidad de causar la muerte o lesiones graves que un arma letal convencional (por ejemplo, un arma de fuego). No obstante, el uso de un arma menos letal puede provocar la muerte o lesiones graves.

- ii) “Fuerza Letal” significa el uso de fuerza que podría provocar la muerte o lesiones físicas graves, incluyendo el uso de un arma de fuego, agarre de cuello, o golpe a la cabeza, el cuello o la garganta con un objeto duro, incluyendo un puño.
- jj) “LGBT” significa personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero y transexuales, como comúnmente se usa en Puerto Rico.
- kk) “Agarre de Cuello” se refiere a uno de los siguientes tipos de agarres: (1) agarre de control tipo “bar-arm”: un agarre que impide respirar mediante la compresión de la vía respiratoria en el cuello; (2) agarre de restricción carótida: es un agarre que inhibe el flujo de sangre por compresión de los vasos sanguíneos en el cuello; o (3) una restricción vascular lateral del cuello. Un agarre de cuello se considerará fuerza letal.
- ll) “NIBRS”, *National Incident-Based Reporting System*; significa Sistema Nacional de Informes a Base de Incidentes.
- mm) “Acción Correctiva No Punitiva” se refiere a la adopción de medidas distintas de un castigo, adoptadas por un supervisor de la PPR, para motivar a un empleado o alentarle a modificar o mejorar su desempeño.



Puede incluir: asesoramiento verbal o escrito; adiestramiento y capacitación; una mayor supervisión de campo durante un período determinado; asistencia compulsoria de un profesional; el referido del caso a los Servicios de Ciencia del Comportamiento (*Behavioral Science Services*) o al Programa de Ayuda al Empleado; el cambio de compañero de un miembro de la PPR; un traslado o transferencia.

- nn) “Miembro de la PPR” o “MPPR” o “Personal de Rango” significa cualquier funcionario encargado de hacer cumplir la ley, nombrado por la PPR, incluidos los cadetes, policías, agentes encubiertos, supervisores y oficiales de alto rango.
- oo) “Política” significa normas o directrices escritas emitidas por la PPR que describen los deberes, funciones y obligaciones del personal de rango o empleados civiles de la PPR, entre ellas, las órdenes generales y especiales emitidas por el Superintendente.
- pp) “DJPR” significa Departamento de Justicia de Puerto Rico.
- qq) “División de la PPR” significa cualquier grupo, equipo u organización de miembros de la PPR designadas dentro de la PPR, incluyendo las divisiones especializadas, tácticas y de investigación.
- rr) “Motivos Fundados” significa los hechos y circunstancias razonablemente confiables que, dentro de la totalidad de las circunstancias, llevan a un funcionario a creer razonablemente que una persona ha cometido, está

cometiendo o está a punto de cometer un delito.

- ss) “Fuerza Razonable” es la fuerza que un miembro de la PPR ordinario, prudente y razonable, enfrentado a la misma situación con el mismo conocimiento, consideraría razonable. A la hora de determinar si la fuerza usada por un miembro de la PPR al hacer una arresto es razonable en las circunstancias actuales, los factores a tener en cuenta son: (1) el carácter conocido del arrestado; (2) los riesgos y peligros a los que se enfrentan los miembros de la PPR y terceras personas; (3) la naturaleza del delito; (4) la posibilidad de que el arrestado pueda escapar si no se emplean los medios adecuados; (5) la existencia de métodos alternativos de arresto; (6) el tamaño físico, la fuerza y el armamento de los miembros de la PPR en comparación con el arrestado, y (7) las exigencias del momento. La fuerza que no es “razonable” es “irrazonable”.
- tt) “Sospecha Razonable” son hechos claramente expresables que, dentro de la totalidad de las circunstancias, llevan a un miembro de la PPR a razonablemente sospechar que una actividad delictiva ha sido o está a punto de ser cometida.
- uu) “Región” es una de las áreas de servicio policiaco de la PPR situadas en todo el ELA, la cual es regida a través de la cadena de mando por un Director Regional y que se subdivide en precintos y estaciones.
- vv) “SARA”, *Scanning, Analysis, Response and Assessment*; significa

metodología de Escaneo, Análisis, Respuesta y Avalúo.

- ww) “Arresto” o “Detención” significa cualquier restricción a la libertad de un individuo. Un arresto o detención se produce cuando las palabras o las acciones de un miembro de la PPR hacen saber a una persona razonable que él o ella no está en libertad de irse.
- xx) “Mecanismo de Selección” significa cualquier examen, prueba, requisito o criterio utilizado para evaluar las cualificaciones de una persona para el empleo, la asignación a una división especializada o un ascenso.
- yy) “Lesión Grave” significa una lesión que causa la muerte o el riesgo sustancial de muerte; daño permanente a la salud; desfiguración o pérdida o menoscabo permanente de la función de cualquier órgano del cuerpo; o requiere tratamiento por encima del nivel de atención de primeros auxilios en un centro de salud.
- zz) “Uso de Fuerza Grave” significa: (1) todos los usos de fuerza realizados por un miembro de la PPR que resulte en una lesión grave, incluyendo un hueso roto o una lesión que requiera hospitalización; (2) todas las descargas críticas de armas de fuego; (3) todos los golpes en la cabeza, el cuello y la garganta; (4) todos los agarres de cuello; (5) todos los usos de fuerza por parte de un miembro de la PPR que causen la pérdida de la conciencia; (6) todas las mordeduras caninas a seres humanos que resulten en lesiones graves u hospitalización; y (7) cualquier golpe, impacto o

patada contra un sujeto esposado o arrestado que le ocasione lesiones graves.

- aaa) “Arma de Servicio” significa cualquier arma entregada por la PPR al personal de rango.
- bbb) “SFRB”, *Superintendent’s Force Review Board*; significa Junta de Revisión de Uso de Fuerza del Superintendente.
- ccc) “Deberá” significa que la norma impone un deber de cumplimiento compulsorio.
- ddd) “SARP”, significa Superintendencia Auxiliar de Responsabilidad Profesional o cualquier otra división sucesora dentro de la PPR que realiza las investigaciones internas a los miembros y empleados de la PPR.
- eee) “STU”, *Specialized Tactical Unit*; significa División de Operaciones Tácticas Especializadas, una organización temporera o permanente de los miembros de la PPR cuyos objetivos operacionales se centran en una función específica de la aplicación de la ley más allá de patrullaje general o investigaciones criminales y que requiere una mayor formación en las tácticas, estrategias y técnicas policiacas. Los STUs incluyen la División de Operaciones Especiales, la División de Operaciones Tácticas y las Divisiones de Armas y Tácticas Especiales (S.W.A.T.).
- fff) “Superintendente” se refiere al Superintendente de la PPR.
- ggg) “Supervisor” se refiere a un miembro de la PPR o empleado juramentado

de la PPR con el rango de sargento o superior (u otra persona que actúe con ese poder) y el empleado civil encargado de la supervisión de otros miembros de la PPR.

- hhh) “Investigación de Supervisor” es una investigación de una querrela ciudadana realizada por el supervisor directo del miembro de la PPR objeto de la querrela o por un oficial de la PPR con un rango superior en la cadena de mando de dicho miembro de la PPR. Una investigación de supervisor no es una revisión de supervisor, la misma se activa cuando un miembro de la PPR informa de un uso de fuerza, detención investigativa, registro o allanamiento.
- iii) “Informe de Revisión del Supervisor” es un informe por escrito en el que se documenta una revisión administrativa de uso de fuerza.
- jjj) “TCA”, *Technical Compliance Advisor*; significa Asesor de Cumplimiento Técnico; una persona o un equipo de personas, entre las que se incluye cualquier empleado, representante o contratista independiente del TCA, quien será seleccionado para revisar, evaluar e informar sobre la implementación del presente Acuerdo por el ELA.
- kkk) “Adiestramiento” o “Capacitación” o “Entrenamiento” se refiere a todos los cursos de adiestramiento exigidos por el presente Acuerdo. El adiestramiento deberá estar acorde con las prácticas policíacas generalmente aceptadas e incluir métodos de aprendizaje para adultos que

incorporan escenarios de interpretación de roles y ejercicios interactivos, así como formatos de clases tradicionales. El adiestramiento también proporcionará pruebas o trabajos escritos que demuestren o evidencien que el miembro de la PPR comprende el material enseñado.

lll) “UCR”, *Uniform Crime Reporting*; se refiere al Sistema Nacional de Recopilación de Datos sobre el Crimen.

mmm) “Uso de Fuerza” significa cualquier coacción física utilizada para afectar, influenciar o persuadir a una persona para que cumpla con una orden de un miembro de la PPR, más allá de ser esposado sin oponer resistencia, incluyendo desenfundar un arma de fuego y apuntarla.

nnn) “Uso de Fuerza que Indica una Aparente Conducta Criminal de un Miembro de la PPR” se refiere a esa fuerza que un supervisor razonable y capacitado concluiría que podría resultar en cargos criminales debido a las circunstancias aparentes del uso de fuerza, tales como el nivel de fuerza utilizado en comparación con la resistencia encontrada o las discrepancias en el uso de fuerza tal como la describe el miembro de la PPR y el uso de fuerza como lo demuestran las lesiones resultantes, las declaraciones de los testigos u otra evidencia. Incluye, pero no se limita a, todos los golpes, impactos, patadas, aplicaciones de ECWs u otros usos de fuerza similares contra un sujeto esposado, salvo circunstancias apremiantes.

ooo) “Informe de Uso de Fuerza” significa un informe por escrito en el que se

documentan todos los usos de fuerza por encima de la colocación de esposas sin oposición.

### **III. PROFESIONALIZACIÓN**

12. La PPR desarrollará procesos y mecanismos que contribuyan a promover prácticas policíacas profesionales, éticas y respetuosas para abordar de manera efectiva los retos de la seguridad pública en Puerto Rico; aplicar prácticas policíacas constitucionales de manera consistente y uniforme; desarrollar la confianza de la ciudadanía y fortalecer las estructuras institucionales. La PPR promoverá el mejoramiento continuo del rendimiento laboral de todo su personal para poder identificar problemas o retos con regularidad, evaluar la causa de los mismos y tomar medidas razonables para cumplir con las expectativas de rendimiento en las áreas relacionadas a este Acuerdo.

#### **A. Asignación de Personal y Policía Comunitaria**

13. La PPR evaluará el número apropiado del personal de rango y civiles necesario para realizar las diferentes funciones y cumplir con su misión. Para ello, la PPR llevará a cabo un estudio de asignación de personal y recursos. El estudio formará la base de un plan de asignación de personal y de recursos que sea consistente con los principios de policía comunitaria y que apoye el uso sistemático de consorcios y técnicas de solución de problemas. Para fomentar el policía comunitaria, el plan considerará prácticas de distribución de personal que ofrezcan a los miembros de la PPR la oportunidad de servir dentro de las comunidades donde residen.

#### **B. Ascensos**

14. La práctica de los ascensos en la PPR estará basada en los méritos y cumplirá con

los principios de igualdad de oportunidad de empleo.

15. La PPR publicará descripciones detalladas de labores para cada rango entre el personal juramentado, especificando las funciones, deberes, responsabilidades y cualificaciones mínimas para cada posición. La PPR desarrollará las descripciones de los puestos en consulta con el TCA y basándose en las prácticas policíacas generalmente aceptadas.

16. La PPR asegurará que el proceso de selección de supervisores sea lícito, justo y consistente con las prácticas policíacas generalmente aceptadas y con las leyes contra el discrimen. La PPR desarrollará criterios de selección objetivos para asegurarse que los ascensos estén basados en el conocimiento, habilidades y aptitudes que son necesarias para llevar a cabo con éxito las tareas de administración y supervisión en las principales áreas sustantivas. La PPR proporcionará orientación clara sobre los criterios de los ascensos, y dará prioridad a la actuación policíaca efectiva, ética y comunitaria como criterios para los ascensos. Estos criterios tomarán en cuenta la experiencia, el récord de derechos civiles y disciplina, el adiestramiento recibido y las destrezas de los candidatos.

17. La PPR utilizará exámenes escritos competitivos como un componente del proceso de selección para otorgar los ascensos hasta el rango de Capitán. Los exámenes de ascenso escritos se ajustarán a las normas profesionales generalmente aceptadas para la validez y seguridad de los mismos y estarán diseñados para evaluar las cualificaciones que están relacionadas con el trabajo y de conformidad con las necesidades del rango. La PPR desarrollará estos exámenes de ascenso en consulta con el TCA basados en las prácticas policíacas generalmente aceptadas y en cumplimiento de las leyes contra el discrimen.



18. Todos los nombramientos para grados superiores al de Capitán estarán basados en criterios objetivos que tomen en cuenta los conocimientos, destrezas y habilidades para llevar a cabo las labores esenciales de administración, supervisión y liderazgo.

19. La PPR establecerá procedimientos que rijan la remoción de los miembros de la fuerza policiaca de la consideración para los ascensos debido a medidas disciplinarias relacionadas con faltas graves.

20. La PPR establecerá criterios específicos para los ascensos de miembros de la fuerza policiaca en funciones de supervisión directa. Los miembros de la PPR con funciones de supervisión no perderán su elegibilidad para ascensos a base solamente del número de querellas administrativas contra los policías bajo su supervisión. También se sopesará la naturaleza y el tipo de las querellas administrativas, en particular las querellas que son investigadas y corroboradas con evidencia, al considerar un miembro de la PPR para un ascenso. Los ascensos de miembros de la PPR con investigaciones o medidas disciplinarias pendientes en un asunto donde se alegue una falta grave se dejarán en suspenso hasta que se haya resuelto la investigación o acción disciplinaria.

**C. Cuerpo de Oficiales de Alto Rango**

21. La PPR proveerá una trayectoria de desarrollo profesional para el personal de rango que aspire a ascender a oficiales de alto rango, que enfatice el liderazgo, ética, principios de policía comunitaria, logros académicos y prácticas policiacas constitucionales.

**IV. USO DE FUERZA: CONTROLES INTERNOS Y RESPONSABILIDAD PÚBLICA**

22. Los miembros de la PPR utilizarán la fuerza conforme a los derechos, privilegios

e inmunidades garantizados por la Constitución o las leyes de los Estados Unidos y del ELA, y prohibirán el uso irrazonable de fuerza. La PPR desarrollará políticas y procedimientos que permitan a los miembros de la PPR depender principalmente de técnicas que no impliquen el uso de fuerza para cumplir con la labor policiaca de manera efectiva, hacer uso de fuerza solo cuando sea necesario y reducir el uso de fuerza a la mayor brevedad posible.

**A. Uso de Fuerza en General**

23. La PPR desarrollará una política sobre el uso de fuerza amplia, que abarque toda la Agencia, que cumpla con la ley aplicable y concuerde con las prácticas policiacas generalmente aceptadas. La política abarcadora sobre el uso de fuerza clasificará todos los usos de fuerza reportables en varios niveles, agrupados de acuerdo a su grado de seriedad, e incluirán todas las técnicas, tecnologías y armas para el uso de fuerza, tanto letales como menos letales, que se encuentren disponibles para los miembros de la PPR, incluyendo los miembros asignados a las divisiones de tácticas especializadas. La política abarcadora sobre el uso de fuerza definirá y describirá claramente cada opción de nivel de fuerza y las circunstancias bajo las cuales cada nivel de fuerza es el adecuado. El nivel más elevado de uso de fuerza descrito en la política incluirá todos los usos de fuerza grave, tal como se define en el presente Acuerdo.

24. La PPR desarrollará políticas amplias que abarquen toda la Agencia, que cumplan con la ley aplicable, y concuerden con las prácticas policiacas generalmente aceptadas sobre el uso de: (a) fuerza letal; (b) armas de fuego; (c) caninos; d) ECWs; (e) agentes químicos; (f) municiones menos letales; (g) batones y armas de impacto; y (h) cualquier otra tecnología, arma o implemento autorizado por la PPR durante la vigencia del presente Acuerdo. La PPR también

desarrollará una política de intercambio de información con el público sobre el uso de fuerza grave y la diseminación de información a los miembros de las familias de los civiles involucrados en un incidente donde se haga uso de fuerza.

25. La PPR continuará prohibiendo el uso de cloroacetofenona (lo que comúnmente se denomina “gas CN”).

26. La PPR mantendrá una lista precisa y actualizada de los miembros de la fuerza policiaca que cualifiquen exitosamente con su arma de reglamento, incluyendo cualquier otra arma de fuego que los mismos estén autorizados a utilizar o portar. Los miembros de la PPR que no re-cualifiquen serán relevados de sus funciones policiacas y entregarán inmediatamente todas las armas de fuego, incluyendo las armas de fuego personales. Los miembros de la PPR que no re-cualifiquen después de haber sido re-adiestrados dentro de un plazo razonable serán sometidos a medidas disciplinarias.

#### **B. División de Tácticas Especializadas**

27. La PPR desarrollará políticas sobre el uso de fuerza por parte de los miembros de las divisiones de tácticas especializadas (“STU”, por sus siglas en inglés). Esta política será consistente con la política sobre el uso de fuerza que abarca a toda la PPR.

28. La PPR prohibirá a las STUs la realización de funciones policiacas y de patrullajes generales. La PPR podrá reasignar temporalmente integrantes individuales de las STUs a funciones policiacas y de patrullaje generales, según sea necesario.

29. La PPR elaborará los criterios de elegibilidad y mecanismos de selección para la asignación a las STUs, que enfatizan la capacidad demostrada para llevar a cabo la misión de la

STU de manera constitucional. Los miembros de la PPR asignados a las STUs que no puedan mantener su elegibilidad serán retirados de las STUs. La asignación a las STUs será por un período determinado, según se especifique en la política de la PPR, a menos que existan circunstancias atenuantes que justifiquen una asignación a largo plazo.

30. La PPR exigirá a las STUs documentar por escrito todas las actividades de aplicación de ley para incluir los planes operacionales y los informes posteriores a sus actuaciones preparados en formatos consistentes para todas las llamadas y movilizaciones. Los supervisores examinarán las actividades dirigidas a hacer cumplir la ley para garantizar el cumplimiento de las leyes aplicables y las políticas y procedimientos de la PPR.

31. La PPR registrará el número de movilizaciones de las STUs, el motivo de cada activación y movilización de las STUs, la autoridad legal, incluyendo el tipo de orden, si las hubiere, para cada activación y movilización de las STUs, y el resultado de cada activación y movilización, incluyendo: (a) el lugar aproximado del movilización de la STU; (b) el número de arrestos realizados; (c) el tipo de pruebas o bienes incautados; (d) si se hizo una entrada por la fuerza; (e) si un miembro de la STU o algún otro miembro de la PPR utilizó la fuerza; y (f) si alguna persona resultó herida o muerta por un miembro de la STU.

**C. Control de Multitudes y Manejo de Incidentes**

32. La PPR desarrollará políticas de control de multitudes y manejo de incidentes que cumplan con las leyes aplicables y que sean acordes con las prácticas policíacas generalmente aceptadas.

33. La política de manejo de incidentes dispondrá que un oficial de alto rango o algún

otro policía de rango superior esté presente en la escena de una manifestación masiva, disturbio civil o cualquier otra situación de multitudes para asumir el mando y control, y dar la autorización antes de usar la fuerza como técnica de dispersión de multitudes.

34. La política de control de multitudes requerirá el uso de técnicas de control de masas y tácticas que respeten la libertad de expresión y el derecho a reunirse de forma legal.

35. La política de la PPR requerirá la evaluación de las actividades de aplicación de la ley después de cada respuesta a una manifestación de masas, disturbio civil o cualquier otra situación de masas para garantizar el cumplimiento de las leyes aplicables y las políticas y procedimientos de la PPR.

**D. Notificación de Uso de Fuerza**

36. La PPR desarrollará una política de elaboración de informes sobre uso de fuerza y un formulario de Informe de Uso de Fuerza que cumplan con las leyes aplicables y estén acordes con las prácticas policíacas generalmente aceptadas. La política de Informes de Uso de Fuerza obligará a los miembros de la PPR a notificar a su supervisor inmediato luego de cualquier uso de fuerza, lesión a un arrestado o alegación de uso de fuerza excesiva. En los casos que involucren el uso fuerza grave, la notificación será dentro de una (1) hora, a menos que existan circunstancias apremiantes.

37. La política de Informes de Uso de Fuerza requerirá que todos los miembros de la PPR informen por escrito todo uso de fuerza usando un formulario de Informe de Uso de Fuerza antes de finalizar su turno. Dicho Informe incluirá: (a) una descripción detallada del incidente desde la perspectiva del miembro de la PPR; (b) el motivo de la presencia inicial de la policía;

(c) una descripción específica de los actos que motivaron el uso de fuerza, incluyendo el comportamiento de el o los individuos; (d) el nivel de resistencia enfrentado; y (e) una descripción de cada tipo de fuerza utilizado. La política de Informes de Uso de Fuerza prohibirá explícitamente el uso de lenguaje repetitivo o concluyente en todos los informes de uso de fuerza. El hecho de no reportar un uso de fuerza o lesión a un arrestado por parte de un miembro de la PPR será causa para someter a dicho miembro de la PPR, incluidos sus supervisores y oficiales de alto rango, a medidas disciplinarias.

38. La política de la PPR requerirá que los miembros de la fuerza policiaca soliciten servicios médicos de inmediato cuando un individuo resulte lesionado o se queje de estar lesionado después de un incidente de uso de fuerza. La política también dispondrá que los policías que transportan a un civil a un centro médico para tratamiento tomarán la ruta más segura y directa hacia las instalaciones médicas. La política exigirá además que los miembros de la PPR notifiquen al Centro de Mando el millaje inicial y final del vehículo que efectúa el transporte.

39. La política de Informes de Uso de Fuerza dispondrá que los miembros de la PPR presenten copias de dicho Informe a su supervisor inmediato y a la SARP para su seguimiento y análisis. La SARP conservará las copias originales de estos Informes en un lugar central.

#### **E. Revisión, Investigaciones y Análisis de Uso de Fuerza**

40. La política de la PPR especificará que la ejecución de todas las revisiones e investigaciones sobre uso de fuerza cumplirán con las leyes aplicables y con las prácticas policiacas generalmente aceptadas. Todas las revisiones e investigaciones sobre uso de fuerza

determinarán, en la medida en que sea razonablemente posible, si la conducta de los miembros de la fuerza policiaca estaba justificada y ajustada a la política de la PPR.

41. La PPR será responsable de mantener un sistema de rastreo confiable y preciso de uso de fuerza por parte de todos los policías; de todas las revisiones de uso de fuerza realizadas por los supervisores; de todas las investigaciones de uso de fuerza llevadas a cabo por las Unidades de Investigación de Uso de Fuerza (“FIU”, por sus siglas en inglés); y de todas las revisiones de uso de fuerza dirigidas por las Juntas de Revisión de Uso de Fuerza (“FRB”, por sus siglas en inglés) y Junta de Revisión de Uso de Fuerza del Superintendente (“SFRB”, por sus siglas en inglés). Por lo menos una (1) vez al año, la PPR analizará los datos relativos al uso de fuerza por los miembros de la fuerza policiaca para determinar las tendencias significativas, identificar y corregir las deficiencias detectadas por este análisis, y documentar sus conclusiones en un informe público.

42. La calidad de las revisiones de supervisor, investigaciones y revisiones de las investigaciones sobre uso de fuerza se tomarán en cuenta durante las evaluaciones de desempeño de los miembros de la PPR que lleven a cabo dichas investigaciones y revisiones.

**F. Revisiones de los Supervisores y de la Junta de Revisión de Uso De Fuerza (FRB)**

43. Un supervisor tendrá que presentarse en la escena de un uso de fuerza grave o una alegación de uso de fuerza excesiva de un policía bajo su mando luego de la notificación del incidente.

44. El supervisor realizará una revisión de todos los usos de fuerza, lesiones a arrestados o alegaciones de uso de fuerza excesivo, a excepción de los incidentes que involucren

un uso de fuerza grave o fuerza que indique la aparente conducta criminal de un policía, los cuales serán investigados por la FIU, SARP o DJPR. Ningún supervisor que estuvo involucrado en el incidente, incluyendo haber participado, dado la orden o autorizado el uso de fuerza que se está investigando, podrá encargarse de la revisión de dicho incidente.

45. Los supervisores tendrán que completar las revisiones de uso de fuerza en un término de cinco (5) días laborables contados a partir del recibo del Informe de Uso de Fuerza del MPPR. El supervisor encargado de la revisión tendrá que: (a) determinar si el uso de fuerza se hizo conforme a la política de la PPR o levanta alguna preocupación sobre las políticas u operaciones; (b) examinar todos los Informes de Uso de Fuerza y asegurarse que todos los informes incluyan la información requerida en el presente Acuerdo y en la política de la PPR; (c) documentar prontamente cada revisión de uso de fuerza mediante un Informe de Revisión del Supervisor; y (d) determinar si hay acciones correctivas no punitivas o necesidades de adiestramiento o capacitación. Un oficial de alto rango dentro de la cadena de mando del supervisor revisor, evaluará la integridad del Informe de Revisión del Supervisor y la conformidad del mismo con las políticas de la PPR. El oficial de alto rango evaluará las conclusiones del supervisor revisor y documentará si está de acuerdo o en desacuerdo (con una explicación de los desacuerdos y una conclusión alternativa), o si aplaza su decisión hasta que se haya completado una investigación adicional.

46. Un FRB evaluará las revisiones de fuerza de los supervisores, incluyendo los Informes de Revisión del Supervisor y las determinaciones de los oficiales revisores. Los FRBs estarán integrados por oficiales de alto rango de diferentes divisiones. Las políticas de la PPR



especificarán la conducta y los requisitos de los procedimientos de los FRBs para asegurar que las revisiones sean completas, oportunas y objetivas. La política de la PPR establecerá criterios objetivos que permitan determinar los niveles de uso de fuerza inferiores al uso de fuerza grave que serán revisados por los FRBs. Los FRBs examinarán las revisiones de uso de fuerza de los supervisores para verificar que estén completadas, evaluar su valor probatorio y su cumplimiento con las políticas de la PPR. La FRB documentará cada uno de sus procedimientos, los cuales incluirán conclusiones y recomendaciones para el Director Regional. La FRB también podrá devolver las revisiones de uso de fuerza a los supervisores para revisión adicional, según sea necesario, para asegurar que las revisiones sean minuciosas y completas. Copias de todos los Informes de Revisión de Uso Fuerza y documentos relacionados, serán enviadas a la SARP para su seguimiento y análisis.

47. Siempre que un supervisor revisor, la FRB u otro oficial de alto rango revisor encuentre evidencias de uso de fuerza que indique la apariencia de faltas o la apariencia de conducta impropia o la apariencia de conducta criminal por parte de un policía, informará inmediatamente a su supervisor para el referido del caso a la división investigativa apropiada o al DJPR. El Superintendente será notificado del referido.

**G. Investigaciones del FIU y Evaluaciones de Uso de Fuerza por el SFRB**

48. La PPR garantizará que todos los usos de fuerza grave y las alegaciones de uso de fuerza excesiva sean investigados plena y equitativamente por personas con la debida experiencia, independencia y conocimientos sobre investigación para asegurar que los usos de fuerza que sean contrarios a la ley o las políticas de la PPR sean identificados y resueltos de

manera apropiada y que se identifiquen y se corrijan las deficiencias operacionales o de las políticas relacionadas con el uso de fuerza. Con este fin, la PPR creará las Divisiones de Investigación de Uso de Fuerza (FIUs) para llevar a cabo las investigaciones de uso de fuerza grave, los usos de fuerza que indican una aparente conducta criminal por parte de un miembro de la PPR, los usos de fuerza por los miembros de la PPR de un rango superior al de Sargento, o los usos de fuerza reasignados a la FIU por el Superintendente, o su designado, la SARP o la FRB. Las políticas de la PPR especificarán los requisitos de membresía, la realización de investigaciones y los procedimientos operativos de las FIUs.

49. Un supervisor que acuda en respuesta a un uso de fuerza grave o una alegación de uso de fuerza excesiva informará inmediatamente a la FIU. La FIU acudirá a la escena y comenzará una investigación. La FIU puede negarse a acudir a la escena luego de la consulta y aprobación del supervisor de la FIU. Las declinaciones serán documentadas por escrito.

50. La FIU notificará inmediatamente al DJPR y consultará con esta dependencia respecto a cualquier uso de fuerza que indique una aparente conducta criminal de un policía. Si el DJPR indica que puede proceder criminalmente, o si la PPR recomienda la radicación de cargos criminales, cualquier entrevista obligatoria de los policías implicados se retrasará hasta después de realizarse la consulta con el DJPR o de ser expresamente autorizado por el Superintendente. No se dejará en suspenso ninguna otra parte de la investigación a menos que esto sea específicamente autorizado por el Superintendente en consulta con el DJPR.

51. La FIU tendrá que completar su investigación administrativa sobre el uso de fuerza en un término de cuarenta y cinco (45) días a partir del uso de fuerza, salvo circunstancias

excepcionales. Una vez concluida la investigación sobre el uso de fuerza, la FIU redactará un informe sobre la investigación y enviará el mismo a la Junta de Revisión de Uso de Fuerza del Superintendente (“SFRB”, por sus siglas en inglés) para su evaluación y a la SARP para su seguimiento y análisis.

52. La SFRB evaluará todas las investigaciones de la FIU, incluyendo los informes y determinaciones de esta división. La SFRB estará compuesta por oficiales de alto rango de las diferentes divisiones. Las políticas de la PPR especificarán la conducta y los requisitos de los procedimientos de la SFRB para asegurar que las evaluaciones sean completas, oportunas y objetivas. La SFRB revisará cada investigación de la FIU para verificar que estén completas, evaluar su valor probatorio y su cumplimiento con las políticas de la PPR. La SFRB documentará todos los procedimientos de evaluación de uso de fuerza, los cuales incluirán hallazgos y recomendaciones para el Superintendente. También podrá devolver a la FIU las investigaciones sobre uso de fuerza para investigación adicional, según sea necesario, para garantizar que dichas investigaciones sean minuciosas y completas. Copias de todos los Informes de Evaluación de Uso de Fuerza efectuados por la SFRB y documentos relacionados, serán enviadas a la SARP para su seguimiento y análisis.

#### **H. Adiestramiento sobre Uso de Fuerza**

53. La PPR adiestrará a todos sus miembros en las políticas sobre uso de fuerza. A partir de ese momento, la PPR le proveerá a todos sus miembros adiestramiento sobre uso de fuerza por lo menos cada dos (2) años durante los primeros cuatro (4) años de vigencia del presente Acuerdo y posteriormente una (1) vez por año. La PPR también proveerá

adiestramientos sobre uso de fuerza, según sea necesario, a base de las enmiendas del derecho aplicable y las políticas de la PPR. Por lo menos una (1) vez al año, la PPR evaluará todas las políticas y adiestramientos sobre uso de fuerza. El programa de adiestramiento sobre uso de fuerza de la PPR incluirá los siguientes temas:

- a) las leyes aplicables sobre el uso razonable de fuerza;
- b) las políticas de la PPR relacionados a uso de fuerza;
- c) cómo informar sobre el uso de fuerza, cómo solicitar servicio médico y cómo preservar la evidencia;
- d) los adiestramientos prácticos de escenarios y ejercicios interactivos que ilustren la toma de decisiones correctas sobre el uso de fuerza;
- e) el movilización apropiada y uso correcto de todas las armas o tecnologías, incluyendo las armas de fuego, batones, agentes químicos y ECWs;
- f) las técnicas de evaluación de amenazas y de apaciguamiento que animen a los MPPR a realizar arrestos sin utilizar fuerza, e instrucción que la retirada, la contención de área, la vigilancia, el esperar a un sujeto, la solicitud de refuerzos, la solicitud de divisiones especializadas, o el retraso de arrestos pueden ser la respuesta adecuada a una situación, incluso cuando el uso de fuerza estaría legalmente justificado;
- g) la intervención en situaciones de crisis y la interacción con personas con enfermedades mentales, que incluya adiestramiento y capacitación ofrecida por profesionales de la salud mental con énfasis en el uso de

estrategias de apaciguamiento;

- h) los factores a considerar al iniciar o continuar una persecución a pie; y
- i) el adiestramiento adecuado en la resolución y manejo de conflictos.

54. La PPR proveerá un programa de adiestramiento adecuado sobre el uso de armas de fuego que:

- a) requiera que los miembros de la PPR completen y aprueben satisfactoriamente un entrenamiento anual en armas de fuego y que cualifiquen con cada arma que les es requerida o que está autorizado a portar;
- b) requiera que los cadetes, miembros de la PPR en período probatorio y los que solicitan la portación de armas de fuego luego de ser desarmados o de períodos de ausencia prolongados, completen y aprueben satisfactoriamente un entrenamiento en el uso de armas de fuego y que cualifiquen con cada arma que le sea requerida o que esté autorizado a portar antes de ser permitido a usar o portar las armas de fuego;
- c) incorpore entrenamiento nocturno, entrenamiento bajo estrés (por ejemplo, entrenamiento en el uso de armas de fuego después de someterse a esfuerzo físico), y adiestramiento en la toma de decisiones sobre el nivel de uso de fuerza adecuado, incluyendo técnicas de evaluación de amenazas continuas, en el programa anual de re-adiestramiento a miembros de la PPR.

- d) asegure que los instructores de armas de fuego observen detenidamente a los estudiantes y provean la instrucción adecuada para corregir las deficiencias y fallas en las técnicas de manejo seguro del arma de fuego; y
- e) requiera la evaluación mediante pruebas abarcadoras que evidencien un completo entendimiento de las leyes, reglamentos y destrezas referente al uso de armas de fuego.

55. La PPR adiestrará a todos los supervisores, miembros de las FIUs y oficiales de alto rango sobre las políticas de la PPR referentes al uso de fuerza. Desde ese momento, la PPR proveerá a todos los supervisores, miembros de las FIUs y oficiales de alto rango adiestramiento en el uso de fuerza, investigaciones y revisiones de las investigaciones sobre el uso de fuerza por lo menos una (1) vez al año y cuando sea necesario, basándose en el desarrollo de las leyes aplicables y de las políticas de la PPR. El adiestramiento de uso de fuerza de los supervisores, miembros de las FIUs y oficiales de alto rango incluirá los siguientes temas:

- a) solicitud de servicios médicos y cómo determinar el nivel apropiado de uso de fuerza;
- b) identificación y entrevista de los miembros de la PPR envueltos en el uso de fuerza, miembros de la PPR testigos del incidente, a los sujetos contra quienes se utilizó la fuerza y a los ciudadanos que presenciaron el incidente;
- c) asegurar la recopilación adecuada de evidencia;
- d) revisión de los Informes de Uso de fuerza y documentos complementarios

para verificar que estén completos, que sean precisos, de calidad, incluyendo cómo reconocer el lenguaje repetitivo (boilerplate) y las discrepancias en los documentos;

- e) evaluación de las detenciones y los arrestos posteriores para determinar si fueron legales y apropiados;
- f) las normas jurídicas que rigen el uso de fuerza razonable, incluyendo las normas y requisitos legales de responsabilidad penal, responsabilidad administrativa y el saber detectar las deficiencias en las tácticas, adiestramiento, equipo y en las políticas para mejorar el desempeño en estas áreas;
- g) recomendación y aplicación de medidas disciplinarias adecuadas y medidas correctivas de carácter no punitivo relacionadas con el uso de fuerza; y
- h) redacción de informes.

#### **I. Respuesta a Crisis de Comportamiento o de Salud Mental**

56. La PPR desarrollará políticas y procedimientos para mejorar su respuesta a situaciones de crisis de individuos con problemas de comportamiento o salud mental y minimizar el uso innecesario de fuerza contra dichos individuos. Para alcanzar este resultado, la PPR, además de proveerle a todos sus miembros un adiestramiento básico de respuesta a personas con problemas de comportamiento o crisis de salud mental, creará y adiestrará abarcadoramente a un equipo de primera respuesta de intervención en crisis conocido como Equipo de Intervención en

Crisis (“CIT”, por sus siglas en inglés). El CIT incorporará los siguientes requisitos:

- a) El CIT desarrollará políticas y procedimientos para la transferencia de custodia o referido voluntario de los individuos entre la PPR, las instalaciones receptoras y las agencias locales de servicio de salud mental y servicios sociales.
- b) Las políticas y procedimientos del CIT exigirán que cuando los miembros de la PPR encuentren menores en estados de crisis de salud mental, serán referidos a los servicios de salud mental apropiados localizados en la comunidad.
- c) Los integrantes del CIT serán asignados a las divisiones de operaciones de campo y mantendrán sus turnos de patrullaje normales, excepto cuando sean llamados a responder a eventos de posibles crisis de comportamiento o de salud mental donde puede ser necesario que los integrantes del CIT respondan fuera de su precinto o distrito de patrullaje asignado.

57. La PPR adiestrará al personal de rango de las divisiones de operaciones de campo sobre el programa de CIT y se asegurará que integrantes del CIT sean asignados a cada turno de cada región policiaca. La PPR proveerá adiestramiento de intervención en crisis a todos los despachadores para que puedan identificar las llamadas de servicio que involucren situaciones de crisis de comportamiento o de salud mental.

V. **REGISTROS Y ALLANAMIENTOS: CONTROLES INTERNOS Y RESPONSABILIDAD PÚBLICA**

58. La PPR asegurará que todas las detenciones investigativas, registros y



allanamientos, y arrestos se realicen conforme a los derechos, privilegios e inmunidades garantizados o protegidos por la Constitución y las leyes de los Estados Unidos y del ELA. La PPR asegurará que todas las detenciones investigativas, arrestos, registros y allanamientos se realicen como parte de las estrategias eficaces de prevención de delito que sean consistentes con las prioridades comunitarias para la aplicación de la ley.

**A. Detenciones, Arrestos, Registros y Allanamientos en General**

59. La PPR desarrollará políticas y procedimientos que cumplan con las leyes aplicables y las prácticas policíacas generalmente aceptadas sobre detenciones, arrestos, registros y allanamientos; proveerá adiestramiento y capacitación; garantizará supervisión consistente; y responsabilizará a los miembros de la PPR por el cumplimiento de las leyes y políticas aplicables. Las políticas de la PPR definirán claramente todos los términos y proporcionarán orientación sobre los hechos y circunstancias que se deben considerar en la iniciación, terminación, y la ampliación de una detención investigativa, detención o registro.

**B. Detenciones Investigativas y Registros**

60. La PPR desarrollará una política de Informe de Detenciones Investigativas y Registros y un sistema de recopilación de datos sobre las mismas, aun cuando no resulten en un arresto o una citación judicial. El sistema de recopilación de datos de detenciones estará sujeto a la revisión y aprobación del TCA, y requerirá que los miembros de la PPR documenten la siguiente información: (a) la fecha, la hora, el lugar y la duración de la detención o registro; (b) el motivo para la detención o registro; (c) la raza, el color, el origen étnico o nacional, el género, y la edad aparente del individuo; (d) si se confiscó contrabando o evidencia, y la naturaleza de

dicho contrabando o evidencia; y (e) el resultado de la detención, incluyendo si se emitió una citación o efectuó un arresto. La PPR requerirá que los miembros de la PPR presenten informes escritos sobre las detenciones y registros que realizaron a su supervisor para la evaluación de los mismos. Copia de estos informes serán enviados a la SARP y a la Oficina de Reforma para seguimiento y análisis.

61. La política de Informe de Detenciones Investigativas y Registros prohibirá el uso de lenguaje repetitivo o concluyente en todos los informes. Las políticas de la PPR también prohibirán expresamente a los miembros de la PPR que, a sabiendas, utilicen o cuenten con información relevante falsa o incorrecta al efectuar una parada o detención investigativa.

62. Un supervisor revisará cada Informe sobre Detenciones Investigativas y Registros para determinar si la detención o el registro fue realizado conforme a la política de la PPR y al presente Acuerdo. Para cualquier detención investigativa o registro que se considere que no cumplió con la política de la PPR o del presente Acuerdo, el supervisor determinará si la detención o registro: (a) dará lugar a una investigación interna de la SARP; (b) presenta la necesidad de capacitación, orientación o cualquier otra medida correctiva no punitiva adicional para el miembro de la PPR involucrado; y c) sugiere la necesidad de revisar o reformular las políticas, estrategias, tácticas, o adiestramiento y capacitación de la PPR. El supervisor documentará en un formulario auditable las detenciones y los registros que no estén basados en una sospecha razonable; que violen la política de la PPR o del presente Acuerdo, o que indiquen la necesidad de acción correctiva o la evaluación de las políticas de la Agencia, estrategias, tácticas, o adiestramientos. La calidad de las evaluaciones del supervisor se tomará en cuenta en

las evaluaciones de su desempeño.

63. Un oficial de alto rango o director revisará por escrito todos los formularios auditables de supervisor relacionados a las paradas y detenciones investigativas. La revisión del oficial de alto rango o director será completado en un término de tres (3) días laborables a partir de haber recibido el documento informando el evento. El oficial de alto rango o director evaluará las acciones correctivas y recomendaciones en el informe del supervisor y garantizará que las acciones correctivas apropiadas sean realizadas, incluyendo el referido del incidente para una investigación criminal o administrativa.

64. Por lo menos anualmente, la PPR analizará la información de las detenciones investigativas y registros para determinar las tendencias significativas, identificar y corregir las deficiencias detectadas por este análisis, y documentar sus conclusiones en un informe público.

### **C. Arrestos**

65. La PPR revisará sus políticas sobre los arrestos para garantizar que éstas cumplan con la ley aplicable y las prácticas policíacas generalmente aceptadas.

66. La PPR requerirá que los policías notifiquen al Centro de Mando y a un supervisor inmediatamente después de efectuar un arresto o tan pronto como sea posible. Con relación a los arrestos por delitos graves o un arresto por obstrucción a la justicia o por resistir a un miembro de la PPR, la PPR requerirá que un supervisor de campo se presente a la escena de los hechos y apruebe la determinación de arresto del miembro de la PPR, basándose en la existencia de motivos fundados. Si la determinación de arresto del miembro de la PPR es insuficiente, o de otra manera injustificada, el supervisor podrá, en caso de ser necesario,

entrevistar al sujeto. El supervisor tomará las medidas adecuadas para hacer frente a violaciones o deficiencias en la determinación de arresto del miembro de la PPR, incluyendo la liberación del sujeto, la recomendación de medidas correctivas no punitivas para el policía, o el referido del incidente para una investigación administrativa o criminal. Si un supervisor no está disponible para responder a la escena o hay circunstancias apremiantes que lo impidan, el policía notificará a su supervisor inmediato a través de un canal registrado de los elementos de motivo fundado que utilizó para el arresto por delito grave, arresto por obstrucción a la justicia o por resistir a un miembro de la PPR. Si el supervisor inmediato del policía no está disponible, el mismo notificará a cualquier otro supervisor de campo a través de un canal registrado de los elementos de motivos fundados que utilizó para el arresto por delito grave, arresto por obstrucción a la justicia o por resistir a un miembro de la PPR.

67. Durante el transporte de una persona arrestada, los miembros de la PPR tomarán la ruta más directa y segura al lugar de fichaje. La política de la PPR requerirá que los miembros de la PPR notifiquen al Centro de Mando el millaje inicial y final del vehículo que efectúa el transporte, así como el género, la raza, etnicidad, origen nacional, y edad aparente del arrestado. El miembro de la PPR completará todos los formularios escritos relacionados al arresto del sujeto y las recomendaciones sobre los cargos del arrestado al momento en que el arrestado sea presentado para su ingreso en cualquier precinto, distrito, o división especializada de la PPR.

68. Al momento de ser presentado a un precinto, cuartel o división especializada, el encargado de turno o supervisor hará una inspección visual del detenido o arrestado por lesiones, lo entrevistará para saber si se queja de dolor, y se asegurará que el detenido o arrestado reciba

atención médica de un proveedor adecuado de servicios de salud, de ser necesario.

69. La PPR exigirá que todas las determinaciones de arrestos realizadas por los MPPR sean revisadas y aprobadas personalmente por un supervisor, por escrito, en un formulario auditable en cuanto a la justificación, legalidad y cumplimiento con las políticas de la PPR dentro de las doce (12) horas a partir de su arresto, excepto por circunstancias excepcionales. Los supervisores también examinarán los informes de arrestos y documentos relacionados para detectar lenguaje repetitivo o concluyente, información inconsistente, falta de articulación de la base legal para el arresto, u otros indicios de que la información contenida en los informes o documentos no es auténtica o correcta. Los supervisores evaluarán cada incidente en el que una persona es arrestada por interferir con la labor de un MPPR, resistencia al arresto, agresión a un policía, u otro cargo similar para determinar si el incidente plantea cualquier problema o preocupación respecto a la base para el arresto o las implicaciones que pudiera tener en el adiestramiento y capacitación, las políticas o tácticas.

70. Como parte de la evaluación que hará el supervisor, éste documentará en un formulario auditable los arrestos que no se basen en motivos fundados, que violen la política de la PPR o del presente Acuerdo, o que ameriten acciones correctivas o revisiones de la política, estrategia, táctica o adiestramiento y capacitación de la PPR. La calidad de las evaluaciones del supervisor se tomará en cuenta en las evaluaciones de desempeño del supervisor.

71. Un oficial de alto rango o director revisará por escrito todos los formularios auditables relacionados con los arrestos. La revisión del oficial de alto rango o director será completada en un término de siete (7) días a partir de haber recibido el documento que informa

sobre el evento. El oficial de alto rango o director evaluará las acciones correctivas y recomendaciones del informe escrito del supervisor y se asegurará que se realicen las medidas correctivas adecuadas. Cuando el supervisor o el oficial de alto rango o director encuentren evidencia de un arresto en el que haya una aparente conducta impropia o conducta criminal por parte de un MPPR, notificarán inmediatamente a su supervisor para que se refiera a la división investigativa apropiada o al DJPR. El Superintendente será notificado del referido.

72. La PPR requerirá que sus miembros provean recibos escritos a las personas cuando se les incaute alguna propiedad. La PPR establecerá procedimientos basados en las prácticas policíacas generalmente aceptadas que aseguren que todos los bienes incautados se almacenen y se devuelvan apropiadamente.

73. La PPR desarrollará un protocolo para recibir comentarios regularmente de parte de las oficinas de fiscales, las oficinas de los defensores públicos, y los jueces del ELA sobre la calidad de las investigaciones, los arrestos, los testimonios en el tribunal, así como indicios de conducta impropia por miembros de la PPR. La PPR realizará cambios operacionales y de políticas basadas en la retroalimentación que se obtenga de la implementación de este protocolo. Además, la PPR referirá a la SARP cualquier información de incidentes específicos de posible conducta impropia de un miembro de la PPR que se reciba a través de este protocolo para investigación.

#### **D. Registros**

74. La PPR revisará sus políticas sobre los registros para garantizar que cumplen con la ley aplicable y las prácticas policíacas generalmente aceptadas. Las políticas de la PPR

definirán claramente todos los términos y especificarán los procedimientos para el diligenciamiento de órdenes de registro y para realizar registros sin orden judicial, incluyendo el manejo, grabación y custodia de aquella propiedad o evidencia incautada.

75. La PPR requerirá que los supervisores verifiquen y aprueben por escrito toda solicitud de orden de registro, allanamiento o arresto, incluyendo cada declaración jurada, antes de que sea presentada por un miembro de la PPR en apoyo de una solicitud de una orden, para verificar si es adecuada, legal y conforme a la política de la PPR.

76. La PPR registrará y dará seguimiento a cada orden de registro y allanamiento, al expediente del caso donde se mantenga copia de la misma, al miembro de la PPR que solicitó la orden y a cada supervisor que revisó la solicitud de la orden.

77. La PPR le requerirá a sus miembros que obtengan y documenten el consentimiento de los individuos que consientan a un registro voluntario de su persona o vehículo cuando el mismo es realizado como parte de una detención vehicular o peatonal rutinaria a menos que un registro no consentido esté justificado en ley de otra forma.

#### **E. Adiestramientos sobre Detenciones, Arrestos, Registros y Allanamientos**

78. La PPR adiestrará a todos sus miembros en las políticas de detenciones, arrestos, registros y allanamientos. Una vez se complete el adiestramiento antes mencionado, la PPR proveerá el mismo a todos sus miembros al menos una vez cada dos (2) años durante los primeros cuatro (4) años del Acuerdo y anualmente una vez transcurrido ese término. La PPR también proveerá adiestramiento, según sea necesario, basándose en el desarrollo de las leyes aplicables y de la política de la PPR. La PPR coordinará y revisará todas las políticas y

adiestramientos de detenciones, arrestos, registros y allanamientos para asegurar la calidad, la consistencia y el cumplimiento de las mismas con la Constitución y las leyes de los Estados Unidos y del ELA, el presente Acuerdo, y las políticas de la PPR. La PPR realizará evaluaciones de este adiestramiento por lo menos una (1) vez al año e informará sus hallazgos. El programa de adiestramiento tendrá que incluir los siguientes temas:

- a) las políticas de la PPR y los requerimientos de este Acuerdo relacionados con detenciones, arrestos, registros y allanamientos;
- b) la cuarta enmienda y leyes relacionadas;
- c) ejemplos de escenarios que enfrentan los miembros de la PPR y ejercicios interactivos que ilustren prácticas, métodos y tácticas policíacas apropiadas de entrevistas de campo consensuales, detenciones investigativas, registros consentidos, registros no consentidos y arrestos. Estos escenarios de adiestramiento atenderán la diferencia entre diversos contactos policíacos en el alcance y el nivel de su intrusión policíaca; entre el motivo fundado, la sospecha razonable y simple especulación; y el consentimiento voluntario a diferencia de aquel mero consentimiento que se da ante el reconocimiento de la autoridad policíaca; y
- d) pruebas o exámenes abarcadores que demuestren un completo entendimiento de las leyes aplicables y la política de la PPR.

79. La PPR adiestrará a todos los supervisores y oficiales de alto rango sobre sus políticas de detenciones, arrestos, registros y allanamientos. Una vez se complete el



adiestramiento antes mencionado, la PPR proveerá a los supervisores y oficiales de alto rango adiestramiento sobre la revisión de las detenciones, arrestos, registros y allanamientos de sus subalternos por lo menos una (1) vez al año y, según sea necesario, basándose en el desarrollo de las leyes aplicables y de las políticas de la PPR. La PPR coordinará y revisará todas las políticas y adiestramientos de detenciones, arrestos, registros y allanamientos para asegurar la calidad, la consistencia y el cumplimiento de las mismas con la Constitución y las leyes de los Estados Unidos y del ELA, el presente Acuerdo, y la política de la PPR. La PPR realizará evaluaciones subsiguientes de este adiestramiento de forma regular al menos anualmente e informará sus hallazgos. El programa de adiestramiento a los supervisores y oficiales de alto rango incluirá los siguientes temas:

- a) solicitud de servicios médicos para los detenidos o arrestados y su deber de preguntarles a los mismos por dolor o lesiones;
- b) redacción de informes, incluyendo la revisión de informes sobre detenciones, arrestos, registros y allanamientos para evaluar que estén completos, que sean exactos y de calidad, incluyendo cómo reconocer lenguaje repetitivo y cómo documentar discrepancias;
- c) evaluación de la legalidad y pertinencia de una detención, un arresto, un registro o un allanamiento;
- d) los estándares legales que rigen las detenciones, los arrestos, los registros y los allanamientos, incluyendo los estándares para responsabilidad criminal, responsabilidad administrativa y el mejoramiento en el

desempeño en relación a tácticas, adiestramientos, equipo, y la suficiencia de políticas existentes en la PPR; y

- e) recomendación y aplicación de las medidas disciplinarias o medidas correctivas no punitivas apropiadas relacionadas a detenciones, arrestos, registros y allanamientos.

## **VI. IGUAL PROTECCIÓN Y NO DISCRIMEN**

80. La PPR asegurará que los servicios policíacos se presten de manera equitativa, respetuosa y libre de prejuicios, de forma tal que promueva la participación amplia de la comunidad y apoye la prevención eficaz del delito. En la conducta de sus actividades, la PPR asegurará que todas las personas reciban igual protección de la leyes, sin prejuicios por razón de raza, color, etnicidad, origen nacional, religión, género, discapacidad, orientación sexual, identidad de género o expresión de género, o ideología o afiliación política, conforme a los derechos, privilegios e inmunidades garantizados o protegidos por la Constitución y las leyes de los Estados Unidos y del ELA.

### **A. Disposiciones Generales**

81. La PPR desarrollará políticas y procedimientos libres de prejuicios que cumplan con las leyes aplicables y con las prácticas policíacas generalmente aceptadas; proporcionará adiestramientos según se describe en el presente Acuerdo; garantizará una supervisión consistente; y responsabilizará a los miembros de la PPR con el cumplimiento de las leyes y políticas aplicables.

82. La PPR revisará las políticas de clasificación de querellas para recopilar

efectivamente y darle seguimiento a las querellas administrativas que aleguen discriminación policiaca, aun cuando el querellante no catalogue la conducta impropia específicamente como tal.

83. La PPR revisará toda la documentación producida relacionada con las interacciones entre los miembros de la PPR y los civiles, incluyendo la documentación relacionada con los arrestos, las detenciones vehiculares, detenciones investigativas, registros, incautaciones de propiedad y querellas administrativas de manera que permita a la PPR recopilar con precisión la información demográfica de las personas envueltas en los incidentes antes mencionados, incluyendo a los presuntos sospechosos y a las víctimas.

84. La PPR incorporará los requerimientos concretos sobre la igual protección de las leyes y no discrimen en los procesos de reclutamiento, ascensos y evaluaciones de desempeño de los miembros de la PPR, y le dará peso significativo a aquel historial de personal de sus miembros. La PPR cumplirá con los requisitos de no discriminen del Artículo VII del Carta de Derechos Civiles de 1964, según enmendada.

85. La PPR utilizará el Sistema Nacional de Informes de Incidentes (“NIBRS” por sus siglas en inglés) como base para recopilar y reportar datos sobre la incidencia criminal.

86. La PPR recopilará en forma continua datos precisos y confiables de los crímenes de odio, y enviará dicha información al Negociado Federal de Investigaciones (“FBI” por sus siglas en inglés) para análisis y publicación en el Informe de Estadísticas de Crímenes de Odio del FBI conforme a los requisitos de publicación de datos del mismo.

## **B. Prácticas Policiacas Discriminatorias**

87. La PPR aplicará y administrará todos los programas, iniciativas y actividades sin discriminar por razón de raza, color, etnicidad, origen nacional, religión, género, discapacidad, orientación sexual, identidad o expresión de género, o ideología o afiliación política. Además desarrollará políticas y prácticas que prohíban la aplicación selectiva de la ley o el no aplicar la misma por razón de las características antes mencionadas. Estas políticas y prácticas deben cumplir con las leyes aplicables y las prácticas policiacas generalmente aceptadas.

88. La PPR desarrollará políticas que provean a todas las personas dentro del ELA servicios policiacos no discriminatorios para, de tal forma, desarrollar y preservar la confianza de los miembros de la comunidad en la PPR y promover más efectivamente la prevención y el esclarecimiento del crimen. Como parte de estos esfuerzos, la PPR solicitará la asistencia de líderes comunitarios para difundir al público ampliamente sus políticas escritas sobre leyes relacionadas en asuntos de inmigración.

89. La PPR creará una política específica para establecer guías de interacción de los MPPR con las personas transgénero o transexuales, que atienda los asuntos de identificación de género, expresión de género, el transporte, el procesamiento, el alojamiento en custodia y el tratamiento médico.

90. La PPR proveerá un programa de adiestramientos sobre las políticas de conducta policiaca libre de prejuicios por lo menos cada dos (2) años durante los primeros cuatro (4) años del Acuerdo y anualmente una vez transcurra dicho término. Asimismo, proveerá adiestramientos sobre políticas de conducta policiaca libre de prejuicios, según sea necesario,

basándose en el desarrollo de las leyes aplicables y de las políticas de la PPR. El programa de adiestramiento de la PPR incluirá los siguientes temas:

- a) políticas de la PPR y requisitos establecidos en este Acuerdo relacionados a la conducta policiaca libre de prejuicios;
- b) perspectiva comunitaria sobre la conducta policiaca discriminatoria;
- c) requisitos constitucionales y legales relacionados a la igual protección de las leyes y no discrimen;
- d) la protección de los derechos civiles como eje central de la misión policiaca;
- e) clasificaciones arbitrarias y estereotipos basados en la edad, raza, color, etnicidad, origen nacional, religión, género, discapacidad, orientación sexual, identidad y expresión de género, e ideología o afiliación política;
- f) la interacción con poblaciones diversas, incluyendo personas sin hogar y personas con desventajas económicas;
- g) identificación de puntos claves y determinantes donde el discrimen pudiera tener efectos en incidentes y en niveles de planificación operacional;
- h) métodos, estrategias y técnicas para reducir malentendidos, conflictos y querellas por la percepción de prejuicios o discrimen, incluyendo estrategias policiacas orientadas hacia la comunidad; y
- i) exámenes o pruebas abarcadoras que demuestren un entendimiento

completo de las reglas y reglamentos.

91. La PPR evaluará sus programas, iniciativas y actividades operacionales, al menos cada dos (2) años para asegurar que las mismas se están aplicando y administrando de manera tal que garanticen la igual protección de las leyes. Como parte del proceso de evaluación, la PPR incluirá específicamente evaluaciones sobre el uso de fuerza, detenciones vehiculares y peatonales, arrestos y la movilización de divisiones tácticas especializadas. Asimismo, la PPR evaluará sus operaciones y tácticas durante inspecciones reglamentarias, asistencia a los organismos reguladores y las operaciones encubiertas de control de vicio. La PPR basará su evaluación de los programas, iniciativas y actividades en datos precisos, completos y confiables incluyendo la data obtenida del Sistema de Identificación Temprana (EIS), información de detenciones, análisis de uso de fuerza, planes operacionales e informes completados con posterioridad a las intervenciones. Esta evaluación estará accesible al público.

92. En un término de cinco (5) días laborales, la PPR preparará y proveerá al DJPR y al Departamento de la Familia de Puerto Rico el informe investigativo preliminar que responda a cada alegación de abuso y maltrato originado en las instituciones correccionales juveniles. Dichas alegaciones incluyen el abuso mental y físico, agresiones entre menores, abuso del personal de la institución contra los menores y uso de fuerza excesiva del personal de la institución.

**C. Agresión Sexual y Violencia Doméstica**

93. La PPR responderá e investigará las querellas de agresión sexual y violencia doméstica de manera profesional, eficaz, y libre de prejuicios por razón de género. La PPR

clasificará e investigará adecuadamente las querellas de violencia doméstica y agresión sexual; colaborará estrechamente con partes interesadas en la comunidad; y aplicará un enfoque centrado en las víctimas en todas las etapas del proceso de respuesta a un incidente. La PPR desarrollará políticas y procedimientos de respuesta a incidentes de violencia doméstica y agresiones sexuales, incluyendo incidentes en los que se vean involucrados miembros de la PPR, que cumplan con las leyes aplicables y las prácticas policíacas generalmente aceptadas.

94. Las políticas y procedimientos relacionadas a agresión sexual proporcionarán guías claras y detalladas para cada etapa de respuesta de la PPR a un incidente de agresión sexual que incluyan los siguientes asuntos: (a) respuesta de los despachadores; (b) respuesta inicial del miembro de la PPR; (c) entrevistas iniciales y de seguimiento con la víctima; y (d) investigación de la escena e investigación de seguimiento. Los protocolos deberán estar basados en las guías y modelos reconocidos de exámenes forenses como por ejemplo el Protocolo Nacional de Exámenes Forenses Médicos para Casos de Agresión Sexual emitido por la Oficina de Violencia Contra la Mujer del DOJ.

95. La PPR evaluará y revisará, según sea necesario, sus protocolos de clasificación de los delitos que envuelven agresión sexual. La PPR monitoreará todas las querellas de agresión sexual graves según definidas en el sistema de datos del UCR.

96. La PPR asegurará que su División de Investigaciones de Delitos Sexuales esté accesible a través de una línea telefónica que estará disponible las veinticuatro (24) horas del día por personal debidamente adiestrado.

97. La PPR monitoreará los resultados de las investigaciones de los casos de agresión

sexual, incluyendo: si la investigación produjo arrestos; si el fiscal sometió cargos al sujeto y si el sujeto resultó convicto. La PPR también monitoreará las agresiones sexuales por género, así como los incidentes en los cuales más de una persona es arrestada. La PPR publicará estos datos como parte de su Informe Anual.

98. Las políticas y procedimientos de violencia doméstica de la PPR definirán claramente los deberes de todos los miembros de la PPR y ofrecerán directrices claras y detalladas para cada etapa de respuesta a un incidente de violencia doméstica.

99. La PPR implementará medidas para responder a denuncias de violencia doméstica y agresión sexual que involucren a miembros de la PPR. Entre estas medidas se incluirá el desarme de los policías involucrados y la evaluación de su aptitud para el servicio policiaco.

100. La PPR monitoreará los resultados de las investigaciones de los casos de violencia doméstica, incluyendo: si la investigación produjo arrestos; si el fiscal sometió cargos al sujeto y si el sujeto resultó convicto. La PPR también monitoreará los arrestos por violencia doméstica por género, así como los incidentes en los cuales más de una persona es arrestada. La PPR publicará estos datos como parte de su Informe Anual.

## **VII. RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y NOMBRAMIENTO**

101. La PPR desarrollará un programa abarcador de reclutamiento y nombramientos que atraiga y emplee con éxito a individuos cualificados. La PPR desarrollará un programa y una política de reclutamiento que establezcan guías y objetivos claros para reclutar a miembros de la PPR y que asignen las responsabilidades para los esfuerzos de reclutamiento de manera clara y transparente.



**A. Plan de Reclutamiento**

102. La PPR desarrollará un plan de reclutamiento que incluya metas, objetivos y pasos claros para atraer aspirantes cualificados de sectores amplios de la comunidad. El plan establecerá e identificará claramente las metas de los esfuerzos de reclutamiento y los deberes del personal de rango y civil responsables de implementar dicho plan.

103. El plan de reclutamiento incluirá estrategias específicas para atraer un grupo diverso de aspirantes que incluya a miembros de grupos que han sido históricamente subrepresentados en la PPR. Un “Oficial de Reclutamiento” será responsable del desarrollo del plan, junto a un grupo de trabajo que incluya a miembros de la PPR de diversos trasfondos. El grupo de trabajo consultará con grupos interesados en la comunidad con el fin de recibir estrategias recomendadas para atraer un grupo diverso de aspirantes. El plan incluirá el acercamiento a la población en general así como el acercamiento dirigido a grupos actualmente subrepresentados en la PPR incluyendo, pero sin limitarse a, mujeres y miembros de la comunidad dominicana. La PPR utilizará los medios de comunicación, universidades, colegios universitarios, grupos comunitarios de defensa de estos grupos y otros grupos comunitarios que sirvan o puedan tener alcance a las poblaciones antes mencionadas. El “Oficial de Reclutamiento” y su personal, según aprobado por el Superintendente, será responsable de la implementación de este plan.

**B. Reformas a los Nombramientos**

104. La PPR desarrollará un sistema objetivo en la selección de candidatos para ingresar al CUJC. Este sistema establecerá las normas mínimas para el reclutamiento y un

proceso objetivo para la selección de candidatos que emplee mecanismos de selección válidos y confiables conforme a las leyes aplicables de no discrimen y las prácticas policiacas generalmente aceptadas.

105. La PPR establecerá y publicará los criterios necesarios para el personal de rango, que estén acordes con las prácticas policiacas generalmente aceptadas. La PPR seguirá exigiendo un grado post-secundario de dos (2) años, o su equivalente, como parte de los requisitos para el personal de rango.

106. La PPR requerirá que todos los candidatos a puestos de personal de rango sean sometidos a exámenes psicológicos, médicos y de polígrafo para evaluar su aptitud para el empleo en la PPR.

107. La PPR evaluará y revisará sus políticas y prácticas para garantizar la completa, objetiva y oportuna investigación de antecedentes de los candidatos a puestos del sistema de rango conforme a las prácticas policiacas generalmente aceptadas. La determinación de elegibilidad del candidato de la PPR incluirá una evaluación del historial de crédito del candidato y de sus antecedentes penales, historial de empleo, uso y abuso de sustancias controladas, y su capacidad de trabajar con comunidades diversas y actuar imparcialmente. Las determinaciones de elegibilidad favorables expirarán a los seis (6) meses de la determinación.

108. La PPR y el CUJC revisarán e implementarán políticas y prácticas relacionadas con los nombramientos para asegurar que los reclutas y cadetes de la PPR no cualifiquen para las protecciones laborales del servicio civil hasta que se hayan evaluado correctamente sus aptitudes y habilidades.

## **VIII. POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS**

109. Las políticas y procedimientos de la PPR reflejarán y expresarán sus prioridades y valores fundamentales. Éstas también proveerán una orientación clara para asegurar que el personal civil y del sistema de rango de la PPR sirva a las personas de manera ética, legal y efectiva. La PPR desarrollará políticas y procedimientos abarcadores que aseguren consistencia e implementación total de cada requerimiento de este Acuerdo. Las políticas y procedimientos definirán los términos claramente y cumplirán con las leyes aplicables y las prácticas policíacas generalmente aceptadas. La PPR aplicará las políticas de manera uniforme y se adjudicará responsabilidad a los miembros de la PPR para que cumplan con las mismas y promuevan los valores fundamentales y prioridades de la PPR.

110. La PPR elaborará y publicará un Manual de Políticas y Procedimientos que aplicará a toda la Agencia. El mismo incluirá todas las políticas, procedimientos y reglamentos que rigen todos los aspectos administrativos y operacionales de la PPR. El manual incluirá un índice de referencia y estará organizado por materias.

111. Las políticas y procedimientos aplicables a las distintas divisiones serán recopiladas dentro de manuales de división. La PPR desarrollará un Manual de Políticas y Procedimiento por cada División que incluirán las siguientes secciones o funciones:

- a) Operaciones de campo, que incluya: patrullaje, operaciones tácticas y especiales, apoyo de campo, armas y tácticas especiales, división canina, fuerzas especiales de supervisión, y la vigilancia de manifestaciones masivas o eventos;

- b) SARP, que incluya: manejo de casos y expedientes, investigaciones administrativas, investigaciones confidenciales, investigaciones paralelas (criminales y administrativas), investigaciones de las FIUs, auditorías, y pruebas de dopaje a miembros de la PPR;
- c) Informes, Investigaciones y Revisiones de Uso de Fuerza, que incluya: investigaciones y revisiones de supervisor y de uso de fuerza grave, y revisiones de muertes en custodia;
- d) Investigaciones Criminales, que incluya: sub-divisiones asignadas a investigar homicidios, agresiones sexuales, violencia doméstica, sustancias controladas, control de vicios, y armas ilegales; y
- e) Reclutamiento y Adiestramiento, que incluya: adiestramiento y capacitación provistos por el CUJC y readiestramientos.

112. La PPR revisará cada política nuevamente desarrollada después de que sea expedida y la enmendará, según sea necesario, para asegurar que proporcione una orientación efectiva al personal de la PPR.

113. Cada política o procedimiento que sea elaborada o enmendada según el presente Acuerdo será revisada anualmente durante los primeros tres (3) años a partir de la fecha de nombramiento del TCA o tan pronto se notifique una deficiencia sobre la misma. Una vez transcurra el término inicial, serán revisadas cada dos (2) años según un calendario establecido por la PPR. La PPR enmendará las políticas y procedimientos, según sea necesario, para asegurar que sigan conforme al presente Acuerdo, las prácticas policíacas generalmente aceptadas y el

derecho vigente. Todas las políticas de la PPR, incluyendo pero sin limitarse a aquellas creadas en virtud de este Acuerdo, serán publicadas a través de la Internet y estarán disponibles al público de cualquier otra manera que sea oportuna. Excepciones razonables a lo anterior se aplicarán a las políticas y procedimientos de aplicación de ley que sean de carácter sensible.

114. Dentro de un periodo razonable de tiempo, la PPR se asegurará que todo el personal relevante haya recibido, leído, y haya sido adiestrado en todas las políticas y procedimientos nuevas o enmendadas necesarias para cumplir con el deber requerido por estas políticas y procedimientos, incluyendo la obligación de informar cualquier violación de una política o procedimiento.

115. La PPR documentará que todo el personal pertinente haya recibido, leído y que haya sido adiestrado adecuadamente en las políticas y procedimientos de la PPR.

116. La PPR advertirá a todos sus miembros, que al actuar en violación de las políticas de la PPR, podrán estar sujetos a medidas disciplinarias o a posibles cargos criminales o acciones civiles.

## **IX. ADIESTRAMIENTO**

117. La PPR asegurará que todo el personal civil y del sistema de rango de la PPR reciba una formación efectiva y completa para asegurar que conozcan sus responsabilidades, el alcance de su autoridad, y las políticas de la PPR, y que los mismos puedan desempeñar estas responsabilidades y trabajar efectivamente. Adiestradores e instructores cualificados enseñarán a través de métodos y técnicas que sean generalmente aceptados y aprobados por el CUJC, al igual de ser diseñados para alcanzar objetivos de aprendizaje claros y expresados. Los adiestradores e

instructores utilizarán métodos de evaluación generalmente aceptados y aprobados por el CUJC para evaluar la capacidad y competencia del personal de rango de la PPR.

**A. Educación y Adiestramiento Previo al Servicio**

118. El CUJC proveerá educación y adiestramiento previo al servicio a los candidatos a puestos de personal de rango conforme a su ley habilitadora y reglamentación. En la medida en que el CUJC otorgue títulos de grado asociado, o su equivalente, reconocidos por instituciones de educación superior acreditadas a nivel nacional o regional de los Estados Unidos continentales, el CUJC mantendrá su licencia vigente ante el Consejo de Educación de Puerto Rico y alcanzará la plena acreditación de *la Middle States Association of Colleges and Schools* en un plazo de dos (2) años desde la decisión de conferir dichos títulos.

119. Una vez que los candidatos cumplan con todos los requisitos y criterios de elegibilidad, el CUJC establecerá y proveerá un programa de adiestramiento previo al servicio para los cadetes de la PPR que consista de por lo menos novecientas (900) horas de enseñanza conforme a las prácticas policíacas generalmente aceptadas respecto a la calidad y contenido, y que refleje los requisitos de este Acuerdo.

120. La PPR y el CUJC evaluarán y revisarán sus currículos de adiestramiento previo al servicio para garantizar la calidad, consistencia y cumplimiento con las leyes aplicables, la política de la PPR y este Acuerdo. Posteriormente, la PPR y el CUJC realizarán evaluaciones regulares, por lo menos cada seis (6) meses, y presentarán sus hallazgos y recomendaciones en informes escritos al Superintendente.

121. La PPR y el CUJC desarrollarán un plan de adiestramiento y estándares

apropiados que incluirán, sin limitarse a: el establecimiento de criterios de aprobación apropiados, los requisitos de asistencia y participación, y los métodos válidos de evaluación, para asegurar que los cadetes y personal de rango obtengan los conocimientos, las aptitudes y las competencias necesarias para implementar todos los requisitos establecidos en este Acuerdo. La PPR y el CUJC realizarán evaluaciones de necesidad de forma regular para garantizar que el adiestramiento relacionado con la implementación de este Acuerdo responde a los conocimientos, las aptitudes y las capacidades de los cadetes y personal de rango siendo capacitados.

122. La PPR y el CUJC seleccionarán y adiestrarán a miembros de la PPR e instructores académicos cualificados. Además asegurarán que los instructores solo impartan los objetivos establecidos y los planes de estudio aprobados. Los instructores involucrarán a los estudiantes en un diálogo significativo, juego de roles y toma de exámenes, según sea apropiado, sobre situaciones particulares, preferiblemente obtenidas de incidentes reales que hayan involucrado miembros de la PPR con el objetivo de capacitar a los cadetes acerca de los temas legales y tácticos planteados por las situaciones.

**B. Programa de Adiestramiento de Campo**

123. La PPR desarrollará un programa de adiestramiento de campo que consista de un mínimo de ochocientas (800) horas, que cumpla con las prácticas policíacas generalmente aceptadas en relación a la calidad y contenido, y que refleje los requisitos sustantivos de este Acuerdo.

124. Las políticas y procedimientos de la PPR sobre el adiestramiento de campo

definirán los criterios y la metodología para seleccionar los Instructores de Campo (“FTO”, por sus siglas en inglés). La PPR permitirá que solo personal de rango cualificado pueda servir como FTOs. Para determinar las cualificaciones, la PPR considerará la experiencia del policía, su historial disciplinario y sus habilidades de liderazgo demostradas, entre otros factores. La PPR se esforzará para reclutar FTOs que representen amplios sectores de la comunidad.

125. La PPR asegurará que todos los FTOs reciban adiestramiento en las siguientes áreas: administración y supervisión; policía comunitaria; técnicas efectivas de solución de conflictos y comunicación en el campo, entre otras. Los FTOs mantendrán y demostrarán de forma regular su dominio en el manejo de los reclutas y subalternos, en la práctica de policía comunitaria y en la solución de conflictos de manera efectiva.

126. La PPR asegurará que los reclutas en el programa de adiestramiento de campo sean adiestrados en diversas áreas geográficas dentro de Puerto Rico, en una variedad de turnos de trabajo y con varios FTOs.

127. La PPR desarrollará un programa para evaluar el desempeño de los FTOs utilizando herramientas apropiadas de evaluación. La PPR revisará y evaluará el desempeño de los FTOs con la re-certificación, basada en el buen desempeño previo y de los comentarios de otros miembros del personal. Cualquier recomendación de un FTO para destituir un recluta durante el programa de adiestramiento de campo, será revisada y evaluada por la cadena de mando correspondiente.

128. La PPR creará un mecanismo para que los cadetes puedan proveer su insumo sobre la calidad del adiestramiento de campo recibido y de sus FTOs, incluyendo el grado en que



su adiestramiento de campo fue consistente con lo que aprendieron, y las sugerencias de cambios en la formación a base de sus experiencias en el programa.

**C. Capacitación en el Servicio**

129. La PPR establecerá un programa obligatorio de capacitación en el servicio de por lo menos cuarenta (40) horas anuales que cumpla con las prácticas policíacas generalmente aceptadas en cuanto a calidad y contenido, y que refleje los requisitos de este Acuerdo.

130. La PPR desarrollará módulos específicos de capacitación para los siguientes grupos, incluyendo pero sin limitarse a: oficiales de alto rango, tenientes y sargentos, investigadores, investigadores de narcóticos y vicio, divisiones especializadas, e investigadores de responsabilidad profesional.

131. La PPR identificará temas clave de capacitación a base de un análisis de factores que incluirán, pero no se limitarán a: la seguridad de los policías, preocupaciones de la comunidad, estadísticas de uso de fuerza, estadísticas de asuntos internos, decisiones de los tribunales, la investigación que refleja las últimas tendencias en la aplicación de la ley, necesidades individuales de los precintos, y en consulta con personal de rango de todos los niveles de la PPR, el Comité de Interacción Ciudadana y miembros de la comunidad.

132. La PPR desarrollará un programa de capacitación exhaustivo que será entregado al inicio de los turnos o periodos de servicio para todo el personal de rango de la PPR con el fin de suplementar las cuarenta (40) horas de adiestramiento y capacitación formal. El adiestramiento y capacitación podrá incluir temas especiales seleccionados por el CUJC o por los oficiales de alto rango a cargo de precintos o divisiones que atiendan temas de prácticas

policíacas constitucionales, seguridad del personal de rango, preparación y buena disposición del personal, preocupaciones de la comunidad, o asuntos operacionales o administrativos de la PPR.

**D. Expedientes de Adiestramiento**

133. La PPR mantendrá expedientes digitalizados, completos y exactos de currículos actualizados, planes de lección, y otros materiales de formación en un sistema de archivos centralizado, accesible y organizado.

134. La PPR monitoreará, mantendrá, e informará registros y estadísticas de adiestramientos detallados y actualizados. La PPR desarrollará una base electrónica de datos para crear y mantener los expedientes de cada cadete y del personal juramentado y no juramentado de la PPR, incluyendo un registro electrónico estándar de los adiestramientos y copias electrónicas de los certificados y otros materiales. Los registros de adiestramiento incluirán la siguiente información: la descripción del curso y su duración, el currículo, la ubicación del adiestramiento y el nombre del instructor. La PPR entregará al Superintendente un informe anual, o más frecuente según sea necesario, sobre la asistencia a los cursos de adiestramiento y los resultados de las pruebas.

**X. SUPERVISIÓN Y ADMINISTRACIÓN**

135. La PPR asegurará el despliegue de un número adecuado de supervisores cualificados de primera línea en el campo, lo cual les permitirá ejercer una supervisión efectiva y cercana de cada MPPR bajo su mando directo, para proveerle al MPPR las directrices y guías necesarias para mejorar y desarrollarse como policía, así como para identificar, corregir y prevenir conductas impropias. La PPR desarrollará políticas para cargos de supervisión que

establezcan requisitos claros para dichos cargos y sean consistentes con las prácticas policíacas generalmente aceptadas.

**A. Deberes de un Supervisor**

136. Todos los MPPR operacionales de campo serán asignados de manera consistente a un solo supervisor, quien será claramente identificado. Dichos supervisores serán asignados a un horario que coincidirá sustancialmente con los días y las horas trabajadas por los MPPR a los que se les asignó supervisar, salvo en circunstancias excepcionales. Ausencias programadas (como vacaciones), ausencias no programadas (como los permisos por enfermedad o lesión) y otras ausencias de rutina (tales como citaciones al tribunal u obligaciones de adiestramiento y capacitación) no serán considerados como incumplimientos de este párrafo.

137. Los supervisores de primera línea de campo serán asignados para supervisar a no más de diez (10) MPPR durante los primeros cinco (5) años de vigencia de este Acuerdo. Luego de considerar los resultados del estudio de personal requerido en el párrafo 13, y si estos supervisores de primera línea están cumpliendo con los requisitos de supervisión de este Acuerdo en la actual proporción entre MPPR y supervisores, el TCA y las Partes determinarán si se disminuye el número de MPPR a cargo de estos supervisores de primera línea. Los supervisores de campo estarán disponibles durante sus turnos para responder a las necesidades de campo y proveerán supervisión a los MPPR bajo su mando directo además de, según sea necesario, proveer asistencia a otras divisiones.

138. La PPR desarrollará un programa para asegurar la supervisión consistente en el campo cuando algún supervisor asignado se ausente o esté imposibilitado de cumplir con su turno.

139. Los oficiales de alto rango de precintos y de divisiones supervisarán cercana y efectivamente a los MPPR que estén bajo su mando.

140. Todos los oficiales de alto rango y supervisores de la PPR asegurarán que los supervisores y MPPR bajo su mando cumplan con las políticas de la PPR, del ELA y las leyes federales, así como los requerimientos de este Acuerdo.

**B. Adiestramiento de Supervisores**

141. Cada supervisor recibirá adiestramiento de carácter obligatorio en administración, supervisión, liderazgo y responsabilidad de mando, diseñado a la medida de cada nivel de supervisión y mando, de no menos de cuarenta (40) horas de duración, antes de asumir las responsabilidades de su cargo. Luego de esto, cada supervisor recibirá anualmente, no menos de cuarenta (40) horas de adiestramiento y capacitación.

142. Todos los supervisores actuales de la PPR recibirán el adiestramiento de supervisión desarrollado conforme a lo dispuesto en este Acuerdo en un término de dieciocho (18) meses a partir de su desarrollo e implementación inicial.

143. El programa de adiestramiento para supervisores incluirá, mas no estará limitado a, la instrucción en los siguientes temas:

- a) técnicas para guiar y dirigir efectivamente a los MPPR y promover prácticas policíacas efectivas y éticas;
- b) reducir la intensidad de un conflicto;
- c) evaluar informes escritos;
- d) investigar usos de fuerza por parte de MPPR;
- e) responder e investigar alegaciones de conducta impropia de un MPPR;
- f) evaluación de riesgos y manejo de riesgos;
- g) evaluación del desempeño de los MPPR;
- h) aplicar sanciones disciplinarias apropiadas y acciones correctivas no punitivas; y
- i) uso de EIS para facilitar una supervisión cercana y efectiva.

144. Los MPPR nombrados como Tenientes Coroneles, Coroneles, Superintendentes Auxiliares o división de la PPR y cualquier otro cargo de supervisión recibirán adiestramiento sobre la Igualdad de Oportunidades de Empleo (“EEO” por sus siglas en inglés) sobre la base de las políticas de la PPR y las leyes anti discrimin federales y del ELA. Este adiestramiento incluirá protocolos a seguir por los supervisores en el caso de conocer de alguna acusación que involucre discrimin o acoso. Dicho adiestramiento también incluirá instrucciones sobre las políticas de la PPR que prohíben las represalias contra cualquier individuo que se oponga al alegado discrimin o acoso, o que participe en un procedimiento o investigación de discrimin o acoso. Los supervisores que reciban el adiestramiento en EEO serán evaluados, en parte, según su conocimiento e implementación de las políticas, guías y leyes cubiertas en el adiestramiento.

**C. Evaluación de Desempeño**

145. La PPR desarrollará e implementará un sistema específico para evaluar con exactitud la calificación y el desempeño de todos los miembros de la PPR en áreas que incluirán, pero no están limitadas a, prácticas policíacas constitucionales, integridad, policía comunitaria y funciones policíacas críticas, tanto continua como anualmente. La PPR desarrollará criterios objetivos para evaluar si los MPPR cumplen con las cualificaciones mínimas requeridas y con los estándares de desempeño, incluyendo a los MPPR de estatus inactivo, cuando sea apropiado. Este sistema de evaluación proporcionará acciones disciplinarias o correctivas apropiadas.

146. Como parte de este sistema, la PPR establecerá un método formalizado de documentación de las evaluaciones de desempeño anual de cada MPPR por parte de su supervisor directo. Dicho supervisor será responsable ante la PPR de completar las evaluaciones de desempeño de sus subordinados de manera oportuna, precisa y completa.

**D. Sistemas de Identificación Temprana (EIS)**

147. La PPR desarrollará, implementará y mantendrá un sistema de identificación temprana (“EIS” por sus siglas en inglés) para apoyar la supervisión y administración efectiva del personal de rango y civil de la PPR, incluyendo la identificación de y respuesta a comportamientos problemáticos tan pronto como sea posible. La PPR utilizará regularmente los datos del EIS para promover prácticas policíacas éticas y profesionales, manejar riesgos y responsabilidades, y evaluar el desempeño de los empleados de la PPR en todos los rangos, divisiones, turnos, y componentes de organización.

148. El EIS incluirá una base de datos relacional computarizada, que será utilizada para recopilar, mantener, integrar y recuperar datos detallados de cada división en su totalidad y para cada MPPR, con relación a:

- a) todos los usos de fuerza;
- b) lesiones y muertes de personas bajo custodia;
- c) todas las querellas y sus disposiciones;
- d) datos compilados bajo los mecanismos de obtención de información (stop data);
- e) todos los procedimientos criminales iniciados, además de todas las querellas administrativas presentadas, que se relacionen con el desempeño o aptitud de un MPPR que incluyan, pero no se limiten a, violencia doméstica y órdenes de protección;
- f) todos los procedimientos judiciales que involucren violencia doméstica, órdenes de protección y cualquier otro procedimiento judicial que pueda ser relacionado con el desempeño de un MPPR;
- g) todas las instancias en las que alguna autoridad fiscal informe a la PPR de que la negativa de procesar un crimen se basó, total o parcialmente, en dudas sobre la credibilidad de un empleado de la PPR, o que una moción para suprimir evidencia fue concedida sobre la base de una violación constitucional por parte de un miembro o empleado civil de la PPR;

- h) todas las acciones disciplinarias tomadas en contra de un miembro o empleado civil de la PPR;
- i) todas las acciones correctivas no punitivas requeridas para un miembro o empleado civil de la PPR;
- j) todas las felicitaciones y recompensas recibidas por un miembro o empleado civil de la PPR;
- k) el historial de adiestramientos de cada miembro o empleado civil de la PPR;
- l) información de identificación de cada miembro y empleado civil de la PPR; y
- m) datos demográficos de cada civil involucrado en algún incidente de uso de fuerza o de registro y allanamiento, suficientes para evaluar la existencia de prejuicio.

149. La PPR establecerá una división para desarrollar, implementar y mantener el EIS con suficientes recursos, para facilitar la entrada de datos y dar adiestramiento y asistencia a los usuarios de EIS.

150. La PPR mantendrá el equipo necesario, en cantidades suficientes y en buen estado, para permitir al personal apropiado, incluyendo supervisores y oficiales de alto rango, el acceso rápido y seguro al sistema EIS, con el objetivo de lograr registros y revisiones oportunas de los datos del EIS.



151. La PPR desarrollará un protocolo para el uso del EIS y de la información obtenida a través de dicho sistema. El protocolo para el uso del EIS se centrará en el almacenamiento de información, consulta de datos, generación de informes, análisis de datos, identificación de patrones, uso para supervisores, intervención de supervisores o divisiones, documentación y auditorías, acceso al sistema y confidencialidad de información de identificación de personas. El protocolo también requerirá que los supervisores de división revisen periódicamente los datos del EIS sobre los MPPR bajo su mando, incluso cuando éstos sean trasladados entre regiones o divisiones de la PPR.

152. La PPR mantendrá toda información personal que pueda identificar a sus miembros y empleados civiles incluidos en el EIS, por lo menos cinco (5) años tras su separación de la Agencia. La información necesaria para los análisis estadísticos agregados será mantenida indefinidamente en el EIS. De manera continua, la PPR incluirá información en el EIS de forma oportuna, exacta y completa, además de mantener la información de una manera segura y confidencial.

153. Luego de la implementación inicial del EIS, y según la experiencia y disponibilidad de nuevas tecnologías lo amerite, la PPR podrá proponer la suma, eliminación o modificación de tablas y campos de datos, modificar la lista de documentos escaneados o digitalizados, y agregar, sustraer o modificar informes y consultas estandarizadas. La PPR someterá todas estas propuestas para su revisión y aprobación según lo establecido en el párrafo 223.

**E. Auditoría Interna y Retroalimentación Interagencial**

154. Como parte de los esfuerzos continuos de mejora de la PPR y con el fin de garantizar el cumplimiento de este Acuerdo, la PPR establecerá un sistema de auditoría que identifique deficiencias operativas, analice las causas y factores contribuyentes, e implemente medidas correctivas efectivas. Para poner el sistema en marcha, la PPR desarrollará e implementará protocolos de auditoría basados en las prácticas policíacas generalmente aceptadas. Los protocolos proveerán a la división auditada la oportunidad de responder a las conclusiones y recomendaciones preliminares, según proceda, para fomentar una cultura de responsabilidad y superación continua entre todas las divisiones y el personal de la PPR.

155. La PPR desarrollará un protocolo para llevar a cabo auditorías operacionales relacionadas con las condiciones esenciales del presente Acuerdo. El protocolo establecerá un calendario regular y fijo para garantizar que dichas auditorías ocurran con suficiente frecuencia y cubran todas las divisiones y áreas de mando de la PPR. Las auditorías evaluarán, cuando proceda, la consistencia operacional entre divisiones similares de toda la PPR para garantizar que todas las zonas geográficas reciban los niveles adecuados de prestación de servicios. La PPR resumirá en un informe anual las conclusiones y recomendaciones de las auditorías realizadas durante el período de tiempo cubierto por el informe.

156. Los auditores de la PPR emitirán un informe al Superintendente sobre el resultado de cada auditoría. El Superintendente revisará que en todas las auditorías se cumplan con las medidas correctivas de política, disciplinarias o medidas correctivas no punitivas apropiadas. El oficial de alto rango a cargo de cada precinto, distrito, división especializada examinará todos los

informes de auditoría relacionados con los empleados bajo su mando y, de proceder, tomará medidas correctivas no punitivas o acciones disciplinarias.

157. La PPR desarrollará e implementará un plan para organizar y ejecutar auditorías periódicas, específicas y aleatorias de aspectos relacionados con la integridad. Las auditorías de integridad servirán para identificar e investigar a los policías que incurran en actos de conducta impropia incluyendo, pero no limitado a, detenciones indebidas, registros ilegales (incluyendo arrestos injustificados), uso excesivo de fuerza, potencial conducta delictiva, discriminación racial o étnica y prejuicios en contra de lesbianas, homosexuales, bisexuales y transgénero, o cualquier otra forma de conducta impropia. Estas operaciones también tendrán como fin identificar miembros de la PPR que disuadan la presentación de una querrela, que no reporten actos o denuncias de conducta impropia, o que socaven la integridad y sistemas de responsabilidad de la PPR. La SARP tendrá la responsabilidad de supervisar estas operaciones dentro de la PPR. La SARP utilizará los datos del EIS y toda información relevante en la selección de los objetivos para las auditorías de integridad.

158. La PPR desarrollará un comité de coordinación ejecutiva integrado por oficiales de alto rango que se comuniquen, por lo menos de forma trimestral, con representantes del sistema de justicia penal federal y estatal de todas las regiones de Puerto Rico, incluyendo los tribunales, fiscales, el CUJC, y departamentos de policía municipales. El comité solicitará retroalimentación entre sí e información con el fin de mejorar el sistema de justicia criminal de Puerto Rico, incluyendo problemas de desempeño o inquietudes relacionadas con la PPR, sus policías, empleados o divisiones. Todos los oficiales de alto rango de la PPR que formen parte

del comité de enlace a nivel ejecutivo se asegurarán que todas las querellas por conducta impropia o potenciales actividades delictivas sean referidas a la SARP o al DJPR para su investigación, según aplique.

## **XI. QUERELLAS ADMINISTRATIVAS, INVESTIGACIONES INTERNAS Y DISCIPLINA**

159. La PPR asegurará que todas las alegaciones de conducta impropia de MPPR sean recibidas e investigadas de manera exhaustiva y justa, que todos los hallazgos de esas investigaciones sean sustentados por la preponderancia de evidencia y que todos los miembros de la PPR que incurran en tales conductas rindan cuentas conforme a un sistema disciplinario que sea justo y consistente. La PPR desarrollará políticas y prácticas para el recibo, investigación y adjudicación de querellas por conducta impropia contra los miembros de la PPR. Estas políticas y prácticas cumplirán con las leyes aplicables y conforme a las prácticas policíacas generalmente aceptadas, e incluirán los requisitos que se exponen a continuación.

### **A. Querellas Administrativas**

160. La PPR desarrollará e implementará un programa para informar a las personas sobre su derecho a presentar querellas relacionadas al desempeño de cualquier policía.

161. Los formularios pre-impresos de querellas no incluirán ningún lenguaje que se pueda interpretar como disuasivo a las personas de presentar querellas, incluyendo advertencias sobre la posibilidad de la radicación de cargos criminales por presentar querellas falsas o inciertas. La PPR requerirá que todos sus policías lleven consigo copias de estos formularios en sus vehículos oficiales o consigo en todo momento, de ser posible.

162. La PPR creará formularios para presentar querellas y material informativo, incluyendo folletos y afiches, los cuales estarán disponibles en todas las facilidades de la PPR y en su página web. Dicha información será publicada en español e inglés. La PPR publicará y mantendrá un letrero permanente describiendo el proceso de presentación de querellas en los edificios de gobierno externos a la PPR donde se provean servicios públicos. El letrero incluirá información de contacto relevante, como números de teléfono, direcciones de correo electrónico y páginas de Internet. La PPR además publicará y mantendrá un letrero explicando los derechos de un individuo de no ser objeto de registros y allanamientos involuntarios, y por tanto, sobre su derecho a negarse a consentir registros y allanamientos voluntarios.

**B. Investigaciones Internas**

163. La PPR requerirá que todo el personal de rango y empleados civiles de su Agencia informe a un supervisor o directamente a la SARP las conductas impropias, incluyendo conductas aparentes, alegadas o percibidas como impropias, cometidas por otro personal de rango o empleado civil de la PPR para su revisión e investigación. En el caso de que una aparente conducta impropia se informada a un supervisor, dicho supervisor documentará e informará inmediatamente esta información a la SARP. El no informar o documentar la aparente o alegada conducta impropia o comportamiento criminal será justificación para una medida disciplinaria que pudiera incluso llegar a la pérdida de su empleo. La presunta medida disciplinaria por no informar la aparente o alegada conducta impropia o comportamiento criminal será proporcional a la presunta medida disciplinaria para la aparente o alegada conducta impropia subyacente no reportada.

164. La PPR desarrollará protocolos que requieran a los supervisores investigar y tomar las medidas disciplinarias o no punitivas correctivas apropiadas, cuando dichos supervisores estén al tanto de una falta menor o infracción policiaca por parte de un MPPR que no amerite una notificación a la SARP. El incidente o falta y la respuesta del supervisor serán reportadas a la SARP en los siguientes cinco (5) días laborables para su revisión en la SARP. Cuando el MPPR dispute las alegaciones de conducta impropia, dicha alegación será referida a la SARP para su correspondiente investigación.

165. Los resultados de las investigaciones de división, ya sean alegaciones de ofensas menores, infracciones a las políticas de la PPR o referidos a la SARP, serán todas enviadas a los oficiales de alto rango a cargo de las divisiones, quienes las evaluarán y buscarán deficiencias subyacentes en supervisión y adiestramiento, entre otras deficiencias. Las evaluaciones de la división serán enviadas a la SARP para una evaluación mayor de patrones y posibles deficiencias en tácticas o adiestramientos, entre otras consideraciones.

**C. Recibo, Clasificación, Asignación y Seguimiento de Querellas**

166. La PPR adiestrará a todos sus miembros en cómo manejar adecuadamente el recibo de querellas.

167. El negarse a aceptar una querella por conducta impropia, desalentar la presentación de una querella, o proveer información falsa o engañosa sobre la presentación de una querella por conducta impropia, será motivo de medidas disciplinarias.

168. La PPR aceptará todas las querellas por conducta impropia, incluyendo las querellas anónimas y de terceras personas, para su revisión e investigación. Dichas querellas

podrán hacerse por escrito o verbalmente, en persona o por correo, por teléfono (o TDD), facsímil, correo electrónico o cualquier otro medio electrónico apropiado.

169. La PPR establecerá un protocolo que provea los procedimientos a seguir en caso de que una persona objete la conducta de un policía. El protocolo dispondrá que, salvo en circunstancias excepcionales, el MPPR informará al individuo sobre su derecho a presentar una querrela, le proveerá el formulario correspondiente y el nombre y número de placa del policía. Si el individuo indica que desea presentar una querrela en la escena, el MPPR informará inmediatamente a su supervisor, quien acudirá de inmediato a la escena e iniciará el proceso de presentación de querrela. Si el supervisor inmediato del MPPR no estuviese disponible, cualquier supervisor podrá responder a la escena. Toda querrela por conducta impropia recibida fuera de la SARP será enviada a la SARP antes del final del turno en la que fue recibida.

170. La PPR desarrollará un sistema para garantizar que las alegaciones de conducta impropia cometidas por un policía durante un proceso criminal o una demanda civil sean identificadas y evaluadas para investigación adicional. Cualquier decisión de rechazar una investigación será debidamente documentada.

171. La SARP mantendrá un sistema centralizado de numeración y rastreo para todas las querellas de conducta impropia. Al recibir una querrela, la SARP le asignará prontamente un número de identificación único a la querrela, el cual se le proveerá al querellante a la mayor brevedad posible.

172. Cuando un supervisor reciba una querrela de conducta impropia en el campo, alegando que dicha conducta ha ocurrido, exceptuando los hechos contemplados en el párrafo

cuarenta y cuatro (44) de este Acuerdo, el supervisor recopilará toda la información y evidencia pertinente y proveerá la misma a la SARP. Todas las querellas serán referidas a la SARP antes de finalizado el turno en que fueron recibidas, salvo circunstancias excepcionales.

173. En un término de cinco (5) días laborales, contados a partir del recibo de la querella por conducta impropia, la SARP determinará si la querella se le asignará a un supervisor para la correspondiente investigación, será retenida por la SARP para su investigación, y si el caso será investigado criminalmente por la PPR, el DJPR, o ambos.

174. La PPR desarrollará un protocolo de clasificación de querellas que esté basada en las alegaciones y no en los resultados de la conducta para poder proveerle una guía a la SARP para determinar dónde será asignada una querella.

175. La investigación de querella por conducta impropia no podrá ser realizada por ningún supervisor que haya hecho uso de fuerza durante el incidente; cuya conducta dio lugar a lesiones a una persona; que haya autorizado la conducta que diera lugar al incidente o querella reportado; que estuviera en el lugar en el momento en que ocurrieron los hechos que produjo la alegación de conducta impropia; o por un policía o supervisor que tenga conflicto de intereses, según lo define la política de la PPR.

176. El sistema centralizado de numeración y rastreo de la PPR mantendrá datos precisos y confiables sobre el número, la naturaleza, y el estatus de todas las querellas de conducta impropia, desde su recibo inicial hasta su disposición final, incluyendo los términos de las etapas de investigación y las correspondientes notificaciones al querellante del estatus de su querella y de la disposición final de la investigación. Este sistema será utilizado para la



evaluación periódica del cumplimiento de las políticas y procedimientos de la PPR y del presente Acuerdo.

**D. Investigación de las Querellas**

177. La PPR asegurará que las políticas y los procedimientos relacionados a la investigación de las querellas establezcan claramente que las querellas son adjudicadas sobre la base de la preponderancia de la prueba. Esta norma será claramente delineada en las políticas y los procedimientos, y acompañada de numerosos ejemplos para asegurar la correcta implementación por parte de los investigadores.

178. La PPR investigará todas las querellas de conducta impropia y documentará por escrito la investigación y sus resultados y conclusiones. La PPR establecerá e implementará una política que especifique aquellas querellas que podrán ser resueltas mediante cierre administrativo o resolución informal. El cierre administrativo se utilizará en casos de violaciones menores de política que no constituyan un patrón de conducta impropia, alegaciones duplicadas o alegaciones que aunque fueran ciertas no constituiría conducta impropia, entre otros.

179. La PPR asegurará que todas las investigaciones administrativas realizadas por la SARP sean completadas en un término de noventa (90) días contados a partir del recibo de la querella, incluyendo la asignación, investigación, revisión y aprobación final. El Superintendente Auxiliar de la SARP estará autorizado para conceder prórrogas de treinta (30) días, hasta un máximo de noventa (90) días adicionales en total, por circunstancias justificadas, que serán documentadas por escrito. Para propósitos de estas prórrogas, la carga laboral no constituirá una justificación para conceder las mismas. Cuando se sostenga una alegación, la PPR tendrá treinta

(30) días para determinar y notificar al policía las correspondientes medidas disciplinarias. La medida disciplinaria será impuesta tan pronto sea posible, conforme a los procedimientos disciplinarios de la PPR. Todas las investigaciones administrativas estarán sujetas a los periodos de suspensión apropiados, según sea necesario, para conducir una investigación criminal paralela o según lo dispuesto por ley.

180. La PPR garantizará que las investigaciones sobre una alegada conducta impropia de un policía sean exhaustivas y que los hallazgos sean consistentes con los hechos.

181. La PPR le requerirá a sus miembros que cooperen con las investigaciones administrativas, incluyendo la comparecencia a una entrevista cuando así lo solicite un investigador de la PPR o del ELA y proveerá todos los documentos y evidencia que requieran. Los supervisores serán notificados cuando un policía bajo su supervisión sea citado como parte de una investigación administrativa y facilitará la comparecencia del policía, a menos que dicha notificación comprometa la integridad de la investigación.

182. El policía objeto de una investigación administrativa no será obligado a rendir declaración alguna ante los investigadores administrativos cuando exista una posible investigación o proceso criminal, hasta que finalice la misma, y luego de que los investigadores administrativos hayan consultado con la Oficina de Fiscalía y el Superintendente Auxiliar de la SARP, excepto cuando la toma de dicha declaración haya sido autorizada por el Superintendente, después de consultar con la Oficina de Fiscalía.

183. En caso de no haber una potencial investigación o proceso criminal del policía en cuestión, los investigadores de la SARP no le advertirán sobre su derecho a no proveer una

declaración que pueda auto incriminarlo.

184. Si en cualquier momento durante el transcurso de la tramitación inicial o investigación de la querrela, el investigador determina que pudo haber habido una conducta delictiva por parte de un miembro o empleado de la PPR, el investigador le notificará inmediatamente al Superintendente Auxiliar de la SARP. El Superintendente Auxiliar de la SARP notificará inmediatamente al Superintendente y consultará con la Oficina de Fiscalía con respecto al inicio de una investigación criminal. En caso de que una alegación sea investigada criminalmente, la SARP continuará con la investigación administrativa de dicha alegación, excepto que podrá retrasar o negarse a realizar una entrevista del (de los) policía(s) en cuestión u otros testigos hasta la culminación de la investigación criminal a menos que, luego de consultar con la Oficina de Fiscalía y el Superintendente de la PPR, se consideren apropiadas dichas entrevistas.

185. La PPR, el DJPR y la Oficina de Fiscalía establecerán protocolos para asegurar que las investigaciones criminales y administrativas se conserven debidamente separadas después que el MPPR se haya visto obligado a presentar una declaración. Nada de lo dispuesto en el presente Acuerdo o en las políticas de la PPR obstaculizarán la obligación de un policía de rendir una declaración de seguridad pública relacionada a un incidente o actividad laboral.

186. En cada investigación, la PPR tendrá en cuenta todas las pruebas pertinentes, incluyendo evidencia circunstancial, directa y física. No habrá preferencia automática para la declaración de un MPPR sobre la declaración de un civil, ni la PPR hará caso omiso de la declaración de un testigo por el mero hecho de tener alguna relación con el querellante o por

antecedentes penales. La PPR realizará los esfuerzos necesarios para resolver inconsistencias entre las declaraciones de los testigos.

187. Una investigación de conducta impropia no se cerrará simplemente porque se retira la querrela o porque la presunta víctima no desea o es incapaz de proveer información adicional más allá de la querrela inicial, o porque el querellante se declaró culpable o fue declarado culpable de un delito.

188. El investigador de la conducta impropia identificará y recomendará de forma explícita las siguientes disposiciones para cada una de las alegaciones de conducta impropia en una investigación administrativa:

- a) "Infundada", cuando la investigación determina mediante pruebas claras y contundentes que la alegada conducta impropia no ocurrió o no implicó al policía en cuestión.
- b) "Sostenida", cuando la investigación determina, por preponderancia de la prueba, que la alegada conducta impropia sí ocurrió;
- c) "No sostenida", cuando la investigación no puede determinar, mediante preponderancia de la prueba, si la alegada conducta impropia ocurrió; o
- d) "Exonerada", cuando la investigación determina mediante pruebas claras y convincentes que la alegada conducta sí ocurrió pero no infringió las políticas, los procedimientos, o el adiestramiento de la PPR.

189. El oficial de alto rango a cargo de la división del supervisor que investiga revisará la disposición recomendada por el supervisor y la aceptará, rechazará o la modificará. El oficial

de alto rango a cargo de la división documentará las recomendaciones de los supervisores rechazadas o modificadas por escrito. Los informes de investigación de supervisión y todos los documentos y evidencia relacionados se proveerán a la SARP inmediatamente al finalizar la investigación, pero en un plazo no mayor de tres (3) días laborables. La SARP revisará las recomendaciones de disposición hechas por el oficial de alto rango a cargo de la división a fin de asegurar el cumplimiento de las normas investigativas. La SARP conservará los informes de investigación de conducta impropia y documentos relacionados.

190. El Superintendente Auxiliar de la SARP examinará la disposición recomendada por el investigador y la aceptará, rechazará o modificará. El Superintendente Auxiliar de la SARP documentará las recomendaciones de los investigadores, rechazadas o modificadas, por escrito. El Superintendente o su(s) designado(s), examinarán la disposición recomendada por el Superintendente de la SARP y la aceptará, rechazará o modificará. El Superintendente o su(s) designado(s), documentarán las recomendaciones rechazadas o modificadas por parte de la SARP.

191. Además de determinar si el MPPR cometió la alegada conducta impropia, las investigaciones administrativas evaluarán y documentarán si: (a) la acción tomada fue en cumplimiento de los estándares de adiestramiento y de las normas legales; b) el uso de diferentes procedimientos debió o pudo haberse empleado para lograr un resultado potencialmente mejor; (c) el incidente indica la necesidad de adiestramiento adicional, asesoramiento o cualquier otra medida correctiva no punitiva; y (d) el incidente sugiere que la PPR debe revisar sus políticas, estrategias, tácticas, o adiestramientos. Esta información será compartida con el(los) oficial(es)

de alto rango correspondiente(s).

192. Cada querrela de conducta impropia será notificada por escrito en relación a la iniciación de una investigación. Se notificará por escrito a las personas que interpongan una denuncia por conducta impropia sobre el inicio de una investigación, la disposición final de la investigación, las medidas disciplinarias o acciones no-punitivas que se tomen, y el derecho a solicitar revisión de la disposición final en virtud de las leyes aplicables. Si la investigación excede el límite de los noventa (90) días, se notificará al querellante de la concesión de una prórroga. La PPR establecerá procedimientos para que los querellantes insatisfechos con los resultados puedan discutir sus preocupaciones ante el Superintendente Auxiliar de la SARP.

193. La SARP conservará todos los registros de investigaciones de conducta impropia por un mínimo de cinco (5) años después de que el MPPR haya sido destituido de la Agencia. Esta obligación aplicará a los registros relacionados con la credibilidad de los MPPR que llegan a conocimiento de la SARP y que puedan ser objeto de divulgación de conformidad con *Brady v. Maryland*, 373 U.S. 83 (1963), y su progenie.

**E. Requisitos de Personal, Selección y Adiestramiento**

194. La PPR asegurará que un número suficiente de personal capacitado sea asignado y esté disponible para completar y revisar investigaciones exhaustivas de manera oportuna y conforme a los requerimientos del presente Acuerdo. La PPR se asegurará proveer los recursos y el equipo necesario para realizar una investigación criminal y administrativa adecuada sobre conductas impropias de los policías.

195. La PPR establecerá un término de servicio de hasta tres (3) años para los

miembros y supervisores de la SARP que realizan las investigaciones y puede nombrar un MPPR para términos sucesivos de servicio si dicho MPPR demuestra un desempeño eficiente basado en una evaluación apropiada de su desempeño anual.

196. Todo el personal de la SARP que realice investigaciones de conducta impropia por parte de un MPPR recibirá por lo menos cuarenta (40) horas de adiestramiento inicial en este tipo de investigaciones de conducta impropia por parte de miembros de la PPR y recibirá adiestramiento y capacitación adicional una (1) vez al año.

**F. Evitar Represalias**

197. La política de la PPR prohibirá expresamente cualquier forma de represalia, ya sea sutil o directa, incluyendo la disuasión, intimidación, coacción, reasignación del puesto de trabajo, o acción adversa contra cualquier persona, civil o empleado de la PPR, que informe una conducta impropia, presente una querrela por conducta impropia, o coopere con una investigación de esta índole. Las represalias serán consideradas como una violación grave de la política de la Agencia y se someterá al miembro o empleado de la PPR a graves sanciones disciplinarias, incluso el despido.

**G. Disciplina**

198. La PPR garantizará que las medidas disciplinarias en caso de alegaciones sostenidas de conducta impropia sean justas, consistentes y se basen en la naturaleza de la misma, y que las circunstancias atenuantes y agravantes se apliquen consistentemente. La disciplina se basará en criterios objetivos y no dependerán de, ni estará influenciada por consideraciones de rango o externas.

199. La PPR establecerá un esquema disciplinario para revisar resultados sostenidos y evaluar el nivel adecuado de disciplina que facilite la consistencia en la imposición disciplinaria. Todas las decisiones disciplinarias serán documentadas, incluyendo las razones de la decisión de apartarse del nivel de disciplina establecido en los procedimientos disciplinarios.

200. La PPR revisará sus programas de pruebas de detección de drogas de manera continua para garantizar la confiabilidad y validez de las pruebas realizadas previas al servicio de cadetes y las pruebas aleatorias realizadas a miembros de la PPR sean confiables y válidas. El programa será diseñado de modo que se detecte el uso de sustancias prohibidas o ilegales, incluyendo el uso de esteroides.

#### **H. Asistencia y Apoyo a Miembros de la PPR**

201. La PPR proveerá a sus miembros y empleados civiles, una serie de apoyos y servicios no punitivos para abordar y corregir problemas de comportamiento, como parte de los sistemas de mejoramiento disciplinario y desempeño de la PPR. Estos apoyos y servicios incluirán una amplia gama de servicios de salud mental que incluyan, pero no se limiten a: servicios de terapias psicológicas confidenciales de fácil acceso; rendimiento de informes de incidentes críticos e intervención en casos de crisis; evaluaciones de salud mental; y adiestramiento en el manejo del estrés conforme a las prácticas generalmente aceptadas.

202. La PPR adiestrará a sus miembros que ejerzan posiciones de administración y supervisión sobre los protocolos de servicio de apoyo a policías y empleados civiles, para garantizar una amplia disponibilidad y uso de servicios de apoyo al policía.

203. La PPR involucrará la participación de profesionales de la salud mental en el



desarrollo y proveerán adiestramiento en los factores de estrés de salud mental relacionados con el cumplimiento de la ley y los servicios de salud mental disponible para los MPPR y sus familiares.

204. La PPR asegurará que cualquier terapia de salud mental que reciban los empleados de la PPR se mantendrá de forma confidencial en todo momento y consistente con las prácticas generalmente aceptadas en el campo de la salud mental.

## **XII. INTERACCIÓN CON LA COMUNIDAD E INFORMACIÓN PÚBLICA**

205. La PPR desarrollará relaciones sólidas con la comunidad y se involucrará de manera constructiva con ésta para asegurar la colaboración en la solución de problemas, servicios policíacos éticos y una prevención más efectiva del crimen. La PPR integrará principios policíacos orientados a la solución de problemas y a la administración de sus políticas y procedimientos, reclutamiento, adiestramiento, evaluaciones del personal, tácticas, despliegue de los recursos en la fijación de responsabilidades. La PPR integrará al público en el proceso de la reforma a través de la difusión de información pública de forma regular.

### **A. Policía Comunitaria**

206. La PPR reevaluará la asignación y despliegue del personal para asegurar el apoyo a la vigilancia policíaca en la comunidad y las metas de solución de problemas. La PPR empleará el modelo de Escaneo, Análisis, Respuesta y Avalúo ("SARA" por su siglas en inglés) para estructurar su enfoque de solución de problemas.

207. La PPR continuará con una política de alcance a una amplia base de líderes comunitarios para establecer alianzas orientadas a la solución de problemas y desarrollar

estrategias de cooperación que generen respeto mutuo y relaciones de confianza.

208. La PPR desarrollará e implementará mecanismos para medir sus alianzas con la comunidad y estrategias de solución de problemas y evaluar su eficacia. La PPR preparará un informe disponible al público por lo menos una (1) vez al año en el que detallen sus alianzas, reuniones y actividades de solución de problemas con la comunidad, incluyendo problemas específicos abordados y las medidas adoptadas por la PPR y la comunidad hacia su solución. El informe también identificará los obstáculos que se enfrentan y las recomendaciones para mejoras futuras.

**B. Comités de Interacción Ciudadana**

209. La PPR conservará los Comités de Interacción Ciudadana (“CICs” por su siglas en inglés) en conjunto con los representantes de la comunidad para facilitar la comunicación y cooperación regular entre la PPR y los líderes de la comunidad local. Los CICs se reunirán, como mínimo, cada tres (3) meses.

210. En conjunto con representantes de la comunidad, la PPR establecerá un mecanismo para seleccionar a los miembros de los CICs, el cual incluir una muestra representativa de miembros de la comunidad y de miembros de la PPR.

211. La PPR asignará los recursos suficientes y la autoridad para garantizar que los CICs dispongan de los medios, el personal, el acceso, el adiestramiento y el mandato necesarios para cumplir con su misión y los requerimientos de este Acuerdo. El presupuesto operativo será revisado cada año en consulta con los CICs.

212. La PPR trabajará en estrecha colaboración con los CICs para desarrollar un

enfoque comunitario policíaco que identifique e implemente estrategias para hacerle frente a la delincuencia y los problemas de seguridad. Con el fin de promover dicha colaboración, la PPR compartirá la información y documentos correspondientes con las CICs, siempre que se toman las medidas de protección adecuadas para no revelar información confidencial o información sensible de la policía. La PPR buscará asistencia, consejería, recomendaciones o participación de las CICs, en áreas que incluyen:

- a) revisar y evaluar la conveniencia y efectividad de las prioridades en la aplicación de las leyes y las estrategias, relacionadas con la vigilancia policiaca comunitaria, los recursos y los adiestramientos.
- b) revisar y evaluar la conveniencia y efectividad de las políticas de la PPR en asuntos tales como discrimen policíaco, registros y allanamientos, uso de fuerza, el proceso de querellas administrativas, y servicios para las víctimas.
- c) revisar y evaluar las preocupaciones o recomendaciones sobre tácticas e iniciativas específicas de la PPR;
- d) proveer información a la comunidad y transmitir a la PPR la retroalimentación hecha por la comunidad.
- e) asesorar al Superintendente en el reclutamiento de una fuerza laboral cualificada, diversa; y
- f) asesorar al Superintendente sobre la forma de suministrar datos e información, incluyendo información sobre el cumplimiento de este

Acuerdo por parte de la PPR, al público en un formato fácil de entender y transparente en la mayor medida permitida por ley.

213. Los CICs expondrán sus recomendaciones en un informe público anual que estará disponible en las instalaciones de la PPR y en páginas web oficiales del ELA y de la PPR. El informe se protegerá de no divulgar información confidencial o delicada de la fuerza policiaca y protegerá información confidencial personal o privada.

**C. Información pública**

214. La PPR desarrollará un programa de Alcance Comunitario e Información Pública en cada una de las trece (13) antiguas regiones policiacas o en otras subdivisiones operativas con una cobertura geográfica comparable.

215. El programa de Alcance Comunitario e Información Pública requerirá un mínimo de dos (2) reuniones anuales abiertas al público durante los dos (2) primeros años de vigencia del presente Acuerdo. Durante las reuniones, los oficiales de la PPR en la región policiaca y/o la Oficina de Reforma informarán al público sobre los requerimientos de este Acuerdo, el progreso de la PPR en el cumplimiento de estos requisitos, y atenderá asuntos de interés de la comunidad. Por lo menos con una (1) semana de anticipación, la PPR anunciará ampliamente la celebración de dichas reuniones, a través de medios impresos, la Internet, y anuncios de servicio público en televisión o radio.

216. Las reuniones de Difusión Comunitaria e Información Pública, con las debidas garantías para proteger la información sensible, incluirá resúmenes de todas las auditorías e informes realizados con arreglo al presente Acuerdo y cualquier cambio de política que se haya

hecho y otras importantes medidas adoptadas como resultado de este Acuerdo. Las reuniones también incluirán educación pública sobre el derecho que las personas tienen a negar su consentimiento para registros voluntarios, consistente con el párrafo 77 del presente Acuerdo.

217. Cada mes, la PPR mantendrá y divulgará públicamente estadísticas precisas y actualizadas de delitos, incluidos los relacionados con delitos motivados por odio.

### **XIII. SISTEMAS DE INFORMACIÓN Y TECNOLOGÍA**

218. La PPR establecerá sistemas de información y utilizará tecnología para apoyar la implementación de este Acuerdo de manera eficiente y efectiva.

219. La PPR recopilará y mantendrá toda la información y expedientes necesarios para: (a) documentar la implementación y el cumplimiento de este Acuerdo, incluyendo la asistencia al TCA en sus evaluaciones y la recopilación de información e informes requeridos por el presente Acuerdo; (b) realizar actividades continuas de mejoramiento de desempeño en cada una de las áreas cubiertas por este Acuerdo; (c) facilitar y asegurar el acceso público de forma amplia y transparente a toda información relacionada a las actividades de toma de decisiones de la PPR, según lo establecido por ley; y d) promover la seguridad de los civiles y de los MPPR.

220. La PPR desarrollará protocolos para recopilar, analizar y comunicar la información requerida por el presente Acuerdo. Estos protocolos serán desarrollados e implementados en coordinación con el TCA y serán aprobados por el DOJ antes de su implementación.

221. La PPR desarrollará y mantendrá un sistema de manejo de expedientes

automatizado y archivos electrónicos como parte de los Planes de Acción desarrollados para cada una de las sub-secciones antes indicadas.

222. La PPR proveerá a cada supervisor equipo de grabación portátil y le requerirá a los supervisores que usen este equipo para grabar las declaraciones de querellantes y testigos tomadas como parte de las investigaciones de querellas sobre el uso de fuerza o conductas impropias.

223. Todos los MPPR tendrán acceso a la información provista por el Centro Nacional de Información de Crímenes ("NCIC" por su siglas en inglés) solo para propósitos relacionados a sus funciones policíacas. La PPR desarrollará un protocolo para el manejo y uso de la información del NCIC.

224. Nada de lo dispuesto en el presente Acuerdo será interpretado como una prohibición a la PPR de contratar servicios relacionados con tecnología y la recopilación, ingreso y análisis de información.

#### **XIV. IMPLEMENTACIÓN, EVALUACIÓN DE EJECUCIÓN Y CUMPLIMIENTO DEL ACUERDO**

##### **A. Asesor de Cumplimiento Técnico**

225. Las Partes seleccionarán un Asesor de Cumplimiento Técnico ("TCA" por su siglas en inglés) para evaluar e informar si las disposiciones de este Acuerdo han sido implementadas, y si esta implementación está resultando en prácticas policíacas constitucionales y efectivas, trato profesional de los individuos, y aumento en la confianza de la comunidad hacia la PPR.

226. El TCA sólo tendrá los deberes, responsabilidades y la autoridad conferida por

este Acuerdo. El TCA no será, y no pretenderá reemplazar el rol ni los deberes de la PPR, incluyendo el Superintendente, el CUJC, ni cualquier otro funcionario de agencia del ELA. El TCA estará sujeto a la supervisión y órdenes del Tribunal Federal, conforme a lo dispuesto en este Acuerdo, la orden de desestimación del Tribunal Federal y la ley aplicable.

227. Con el fin de evaluar e informar sobre la implementación de este Acuerdo por parte de la PPR, y si la implementación está teniendo el impacto beneficioso que se pretende sobre las prácticas policíacas y la confianza de la comunidad en Puerto Rico, el TCA realizará las revisiones especificadas en el presente Acuerdo, procederá a la revisión de las políticas de la PPR, el material de adiestramiento, protocolos y programas desarrollados e implementados en virtud de este Acuerdo; y llevará a cabo dichas auditorías adicionales, revisiones y evaluaciones, que el TCA o las Partes o el Tribunal Federal consideren apropiados, conforme a lo dispuesto en este Acuerdo y la orden de desestimación.

228. El TCA se asegurará de tener suficiente dominio del idioma español para abordar críticamente, tanto en forma oral como con documentos escritos en español sin la necesidad de recurrir a la traducción de conversaciones o documentos. El TCA podrá obtener el conocimiento suficiente del idioma a través de miembros del equipo del TCA, incluyendo a los representantes, contratistas o empleados del TCA. Al seleccionar un TCA, las Partes considerarán el dominio propio del lenguaje español de los candidatos a TCA (a diferencia del dominio del idioma español que pueda obtener el TCA a través de su equipo) como un requisito positivo importante para desempeñarse como el TCA en virtud del presente Acuerdo.

**B. Revisión e Implementación de Políticas, Procedimientos y Programas**

229. Consistente con este Acuerdo, la PPR someterá todas las políticas, procedimientos, planes de acción, programas, protocolos, formularios, sistemas y mecanismos requeridos por este Acuerdo, tanto nuevos como revisados, al TCA y al DOJ para su revisión y comentarios. La PPR habrá cumplido con esta obligación cuando haya entregado al TCA y DOJ los borradores finales para su revisión en idioma español. La PPR no estará obligada a entregar los documentos en inglés. El DOJ tendrá un plazo de quince (15) días para completar su evaluación y presentar sus comentarios, si alguno, a la PPR y al TCA. El TCA podrá conceder una prórroga razonable al DOJ. Si el DOJ no presenta ningún comentario en un término de quince (15) días o dentro del período de la prórroga concedida por el TCA, se entenderá que el DOJ no objeta los documentos sometidos por la PPR. El TCA completará su revisión y aprobación dentro de los treinta (30) días siguientes a la presentación de los documentos por la PPR. Si el TCA o el DOJ objetan las políticas, los procedimientos, el plan, programa, protocolo, formulario, sistema o mecanismo nuevo o revisado propuesto, éste deberá informar por escrito sobre las objeciones a todas las Partes dentro de su respectivo período de revisión. Si ni el TCA ni el DOJ objetan u ofrecen sus comentarios a la política, procedimiento, plan, programa, protocolo, formulario, sistema o mecanismo nuevo o revisado, la PPR acuerda implementarlo en un término de cuarenta y cinco (45) días a partir del momento en que los mismos sean entregados al DOJ y al TCA.

230. La PPR tendrá un término de quince (15) días para resolver las objeciones a cualesquiera políticas, los procedimientos, planes, programas, protocolos, sistemas, o



mecanismos nuevos o revisados que implementen las disposiciones especificadas. Si, después de transcurrido el término de quince (15) días, el DOJ mantiene su objeción, entonces el TCA tendrá un plazo adicional de quince (15) días para resolver la objeción. Si cualquiera de las partes está en desacuerdo con la decisión de las objeciones del TCA, cualquiera de las Partes podrá pedir a al Tribunal Federal que resuelva el asunto. El TCA determinará si en algunos casos una cantidad adicional de tiempo es necesaria para asegurar la completa y adecuada revisión de las políticas. Los factores a considerar a la hora de tomar esta decisión incluyen: 1) complejidad de la política; 2) grado de desacuerdo acerca de la política; 3) número de políticas provistas simultáneamente; y, 4) circunstancias excepcionales que retrasen la revisión por parte del DOJ o del TCA. A la hora de determinar si estos factores requieren más tiempo para su revisión, el TCA considerará plenamente la importancia de una implementación rápida de las políticas, y permitirá tiempo adicional para la revisión de políticas sólo cuando es evidente que se requiere tiempo adicional para asegurar una revisión completa y adecuada. Cualquier prórroga por parte del TCA a los plazos anteriormente mencionados tendrán el efecto de extender las fechas límite de la PPR para la implementación de las políticas.

**C. Desarrollo, Implementación y Evaluación de los Planes de Acción**

231. La PPR empleará y retendrá empleados cualificados o reasignará empleados cualificados existentes en la PPR para fortalecer la Oficina de Reforma de la PPR, que será una División interdisciplinaria y multi-rango con las destrezas y habilidades necesarias para planificar y facilitar la implementación de este Acuerdo. La Oficina de Reforma servirá como eje central de la reforma dentro de la PPR y la PPR se asegurará que los miembros de la Oficina de

Reforma reciban todo el adiestramiento y los recursos necesarios para completar con éxito sus funciones. Esta Oficina también servirá de enlace entre las Partes, el TCA y los CICs, y asistirá en la implementación y cumplimiento de este Acuerdo de la PPR.

232. Como mínimo, la Oficina de Reforma coordinará las actividades de cumplimiento e implementación de la PPR; facilitará al TCA, los CICs y al DOJ, el suministro de cualesquiera información, documentos, materiales, y acceso a los empleados del ELA y a los miembros de la PPR, según sea necesario, y conforme a los términos de este Acuerdo; se asegurará que toda la información, documentos y expedientes sean preservados conforme a lo dispuesto en este Acuerdo; y asistirá al personal de la PPR en la asignación de tareas relacionadas a su implementación y cumplimiento, según las instrucciones del Superintendente o la persona designada por éste.

233. La Oficina de Reforma incluirá al menos un supervisor de la PPR que se reporte directamente al Superintendente. La PPR informará al TCA y al DOJ de cualquier cambio en el personal de la Oficina de Reforma, incluyendo suspensiones, traslados, y expulsión de personal. El Superintendente designará personal de la PPR, incluyendo miembros de la Oficina de Reforma, y otros recursos externos, que posean un criterio profesional analítico dirigido a la exitosa implementación de este Acuerdo y a una reforma exhaustiva de la PPR. Tanto el ELA como la PPR harán su mejor esfuerzo para retener aquel personal y recursos que garanticen la continuidad de los esfuerzos y una exitosa implementación.

234. La PPR, con la asistencia de la Oficina de Reforma, será responsable por la redacción de los Planes de Acción que establecerán los pasos detallados que la PPR tomará para

implementar y lograr el cumplimiento de cada una de las disposiciones del Acuerdo en las Secciones III a la XIII.

235. Los Planes de Acción incluirán términos razonables y viables para completar e implementar cada paso en detalle. Como mínimo, cada plan de acción deberá: identificar los cambios que requiera cada política y procedimiento; las fechas en que estos cambios se redactarán para someterlos al TCA y al DOJ; la fecha de preparación de los currículos de adiestramientos, módulos o planes; un itinerario para los adiestramientos (por precinto, zona, rango u otra clasificación apropiada); un itinerario para la implementación de políticas y procedimientos en el campo; la asignación presupuestaria y recursos económicos para lograr el cumplimiento del Plan de Acción; y la(s) fecha(s) en la que la información de cumplimiento comenzará a ser recopilada y los requerimientos estarán listos para la revisión de cumplimiento por el TCA.

236. Dentro de un término de quince (15) días contados a partir de la presentación de los Planes de Acción por la PPR, el TCA y el DOJ revisarán los mismos para asegurar que estos especifican los pasos necesarios a seguir, para cumplir con todas las disposiciones aplicables sustantivas de este Acuerdo, y que los términos, planes de implementación, asignaciones presupuestarias y recursos económicos sean razonables, viables y priorizados para promover la eficiencia. El DOJ tendrá un término de quince (15) días para completar su revisión y someter sus comentarios, si alguno, a la PPR y al TCA. Si el DOJ no somete comentarios o solicita una extensión razonable, se entenderá que no objeta el Plan de Acción. El TCA terminará su revisión y aprobación del Plan de Acción en un término de cuarenta y cinco (45) días, a partir de su

presentación por la PPR. Una vez aprobado por el TCA, el Plan de Acción será implementado inmediatamente de acuerdo con el itinerario establecido en el Plan de Acción. El TCA proveerá retroalimentación y asistencia técnica a la PPR, de ser necesario, para lograr estos resultados. El TCA y el DOJ no denegarán irrazonablemente su aprobación. Cualquier controversia deberá ser resuelta a base de lo establecido en el Párrafo 229.

237. La PPR someterá sus Planes de Acción al TCA y al DOJ para su revisión y aprobación de forma continua y abarcará, como mínimo, cuatro (4) años del Acuerdo, a partir de la Fecha de Nombramiento. La PPR someterá el primer grupo de Planes de Acción en un término de noventa (90) días desde la Fecha de Nombramiento o en un término de sesenta (60) días a partir de la aprobación del presupuesto del ELA para el año fiscal 2013-2014, lo que sea más tarde. Los Planes de Acción cubrirán temas como los recursos, fondos, personal, tecnología, capacidad y otras necesidades de infraestructura y de presupuesto necesarios para colocar a la PPR en una posición de poder implementar cada una de las disposiciones incluidas en las Secciones III a la XIII del Acuerdo, en un término de cuatro (4) años a partir de la Fecha de Nombramiento y conforme al itinerario de implementación establecido en el Plan de Acción. Los Planes de Acción proveerán pasos específicos para que, durante los primeros tres (3) años del Acuerdo, se puedan alcanzar las siguientes metas:

- a) La PPR creará, revisará o adoptará políticas y procedimientos provisionales sobre el uso de fuerza, registros y allanamientos, igual protección y ética, que sean consistentes con este Acuerdo y con las prácticas policíacas generalmente aceptadas, y proveerán suficiente

adiestramiento sobre estas políticas y procedimientos a todos los miembros de la PPR, asignados o participando en operaciones conjuntas con las agencias federales del orden público en Puerto Rico, en un término de trescientos sesenta y cinco (365) días a partir de la Fecha de Nombramiento. Para lograr este objetivo, la PPR podrá contratar proveedores externos cualificados, para asegurarse que los miembros de la PPR tengan el adiestramiento y la capacidad requeridos para proveer servicios policíacos de manera efectiva y constitucional. Nada en esta disposición pretende alterar, modificar o sustituir cualquier acuerdo intergubernamental o requisito de programa federal relacionado a las funciones de las divisiones de operaciones conjuntas o de cualquier otro acuerdo interagencial.

- b) La PPR completará todas las políticas requeridas por los párrafos 22-72, 74-100, 159-200, 205-217, y 270 dentro de un término de dieciocho (18) meses después de la Fecha de Nombramiento. La PPR adiestrará al cincuenta por ciento (50%) de sus miembros pertinentes en esas políticas dentro de un término de dieciocho (18) meses a partir de la fecha en que las políticas sean aprobadas por el TCA. La PPR adiestrará a todos los miembros pertinentes dentro de un término de treinta (30) meses a partir de la fecha en que las políticas sean aprobadas por el TCA.
- c) La PPR completará todas políticas requeridas por los párrafos 13-21, 73,

101-108, 145-158, 201-204, y 218-224 dentro de un término de veinticuatro (24) meses a partir de la Fecha de Nombramiento. La PPR adiestrará al cincuenta por ciento (50%) de sus miembros pertinentes en esas políticas dentro de un término de dieciocho (18) meses a partir de la fecha en que las políticas sean aprobadas por el TCA. La PPR adiestrará a todos los miembros pertinentes dentro de un término de treinta (30) meses a partir de la fecha en que las políticas sean aprobadas por el TCA.

238. Una vez los Planes de Acción sean aprobados, las Partes los someterán al Tribunal Federal como anejos a este Acuerdo. Una vez sometidos al Tribunal Federal, las Partes tratarán los Planes de Acción como términos ejecutables incorporados en su totalidad a este Acuerdo, salvo que el Tribunal Federal determine lo contrario. Una vez aprobados, los Planes de Acción se considerarán incorporados a este Acuerdo. La PPR tendrá los Planes de Acción disponibles para el público.

239. En caso de que la PPR necesite modificar cualquiera de los términos establecidos en los Planes de Acción, la PPR explicará al TCA, por escrito, por qué dicha modificación es necesaria. Por justa causa, que puede incluir limitaciones de fondos o presupuestarias, el TCA podrá extender cualquier término hasta por cuatro (4) meses. Sin embargo, el TCA no extenderá el término inicial por más de cuatro (4) meses sin la aprobación del DOJ. El DOJ no podrá detener irrazonablemente dicha aprobación. Cualquier modificación a un Plan de Acción, incluyendo las extensiones aprobadas por el TCA y el DOJ, serán presentadas ante el Tribunal Federal para su aprobación. En ausencia de requerimientos de acción posterior, las extensiones

sometidas al Tribunal Federal serán efectivas treinta (30) días después de haberlas sometido a dicho Tribunal. Las controversias sobre la aprobación de extensiones podrán ser presentadas ante el Tribunal Federal para su determinación. Las Partes acuerdan que si la PPR necesita extender el término de cumplimiento de un Plan de Acción por encima del término originalmente contemplado en el Plan de Acción aprobado, por razones operacionales o presupuestarias, dicha extensión será permitida por acuerdo de las Partes y del TCA o por permiso del Tribunal Federal.

240. Durante los primeros cuatro (4) años a partir de la Fecha de Nombramiento, el TCA evaluará el cumplimiento de la PPR con este Acuerdo mediante la evaluación del progreso de la PPR contra sus Planes de Acción. El TCA evaluará si la PPR ha cumplido con el término establecido para cada paso detallado especificado en los Planes de Acción, y si la PPR está cumpliendo los mismos total o parcialmente, o si hay un incumplimiento con los pasos detallados. El TCA llevará a cabo la primera evaluación de progreso en un término de seis (6) meses a partir de la Fecha de Nombramiento, y posteriormente, cada seis (6) meses.

**D. Encuestas Exhaustivas y Revisiones de Cumplimiento**

241. Con el fin de evaluar el cumplimiento general de la PPR y la efectividad de este Acuerdo, el TCA realizará una encuesta confiable y exhaustiva a los miembros de la comunidad de Puerto Rico con respecto a sus experiencias con la PPR y sus percepciones, una vez durante los primeros tres (3) años de este Acuerdo y a partir de entonces, anualmente. La encuesta de la comunidad será estadísticamente válida, basada en una metodología coherente, y llevada a cabo por una entidad independiente. Esta encuesta a la comunidad incluirá medidas para garantizar que se reciba información de individuos de cada categoría demográfica. La encuesta también

evaluará el número y variedad de alianzas comunitarias con la PPR y la profundidad y efectividad de esas alianzas. En particular, la encuesta:

- a) incluirá entrevistas con muestras al azar de residentes de Puerto Rico, miembros de la PPR, y las personas arrestadas por la PPR en la última semana.
- b) asegurará el anonimato de todos los participantes de la entrevista, y
- c) entrevistará a los participantes acerca de las relaciones de la policía y la comunidad, la integridad, efectividad y servicio de la PPR; y cómo trata a los miembros de los diferentes grupos demográficos.

242. Una vez transcurrido el término de cuatro (4) años a partir de la Fecha de Nombramiento, y en cumplimiento con las cláusulas de los Planes de Acción aprobados, el TCA comenzará a llevar a cabo revisiones periódicas de cumplimiento para evaluar si la PPR está cumpliendo con cada una de las disposiciones establecidas en las Secciones III a la XIII del Acuerdo. El TCA evaluará y reportará si la PPR, para cada requisito del Acuerdo ha: (a) incorporado el requerimiento en una política implementada, (b) adiestrado todo el personal sobre el requerimiento y la política, y (c) puesto en práctica completamente el requerimiento. Estas revisiones de cumplimiento incluirán ambos elementos cuantitativos, según sea necesario para la confiabilidad y amplitud.

#### **E. Evaluación de Resultados**

243. Además de las revisiones de cumplimiento, el TCA realizará evaluaciones cualitativas y cuantitativas de los resultados, para medir si la implementación de este Acuerdo ha



resultado en prácticas policíacas constitucionales. Los resultados de estas evaluaciones incluirán la recopilación y análisis de las siguientes tendencias y patrones de información:

a) Reformas de Uso de Fuerza

- 1) tasa de incidentes de uso de fuerza en general y por tipo de fuerza, área geográfica, tipo de arresto, y categoría demográfica;
- 2) tasa de querellas de uso de fuerza en general y por disposición, tipo de fuerza, área geográfica, tipo de arresto, y categoría demográfica;
- 3) cantidad de MPPR que, con frecuencia o repetidamente, hacen uso de la fuerza, o que en más de una ocasión se haya determinado un uso de fuerza en violación de las políticas;
- 4) incidentes de uso de fuerza en los cuales se determine que se violó la política en general y por el tipo de fuerza, área geográfica, tipo de arresto, y categoría demográfica;
- 5) cantidad y tasa de investigaciones administrativas de uso de fuerza que se devuelvan para investigación adicional o para ser completadas;
- 6) tasa de despliegues de las STUs para labores rutinarias de patrullaje o para prácticas policíacas generales; y
- 7) tasa de uso del CIT.

b) Reformas de Detenciones, Registros y Allanamientos

- 1) cantidad de querellas administrativas relacionadas a detenciones,

registros, y allanamientos en general y por disposición, área geográfica, tipo de detención o allanamiento y categoría demográfica;

2) cantidad y tasa de registros que resulten en el hallazgo de contrabando o evidencia incautada, en general y desglosada por área geográfica, tipo de arresto, y categoría demográfica;

3) cantidad y tasa de arrestos para los cuales se tienen debidamente documentados la sospecha razonable para las detenciones y motivo fundado para el arresto, en general y desglosados por área geográfica, tipo de arresto, y categoría demográfica;

4) cantidad y tasa de arrestos que no han sido enjuiciados, en general y desglosados por área geográfica, tipo de arresto, categoría demográfica y la causa de desestimación, si está disponible; y

5) datos demográficos y geográficos relacionados con arrestos y citaciones por alegaciones basadas en conducta, incluyendo citaciones y arrestos por conducta desordenada, obstrucción a la justicia, agredir a un MPPR, y el no obedecer una orden legal.

c) Igual protección, No Discrimen e Interacción con la Comunidad

1) querellas administrativas acerca de los servicios policíacos relacionados con discrimen, violencia doméstica o agresión sexual, incluyendo su disposición, área geográfica y categoría

demográfica;

- 2) tasa de informes clasificados con exactitud de crímenes de odio, agresión sexual y violencia doméstica.
- 3) tasa de esclarecimiento de casos motivados por crímenes de odio, agresión sexual y violencia doméstica, en general y por tipo de esclarecimiento; y
- 4) una encuesta para determinar la satisfacción del público en general, incluyendo interventores de crisis de agresión sexual, proveedores de servicios o proveedores legales, en relación con los servicios de la PPR concernientes a la igual protección, agresión sexual y violencia doméstica, redactadas por la PPR y el TCA y que sea estadísticamente válida, basada en una metodología coherente, y llevada a cabo por una entidad independiente.

d) Querellas Administrativas, Investigaciones Internas y Disciplina

- 1) términos establecidos para una investigación;
- 2) notificación al querellante sobre el inicio, estatus y determinación final de la investigación;
- 3) cantidad de querellas por conducta impropia, con una evaluación cualitativa de si el aumento o la disminución parece estar relacionada con el acceso al proceso de las querellas, y la evaluación de dónde y cuándo surgen las querellas, por área

geográfica y turno de trabajo; y

- 4) cantidad de MPPR que han sido objeto de repetidas querellas por conducta impropia, o que repetidamente han tenido querellas sostenidas por conducta impropia.

244. Las evaluaciones de estos resultados incluirán la recopilación de datos relevantes a, y el análisis de las medidas de resultados establecidos en las secciones anteriores, incluyendo un análisis de las tendencias y los patrones, así como otras evaluaciones adicionales que el TCA considere necesarias para medir la implementación de este Acuerdo por parte del ELA.

**F. Revisión de Evaluación de Cumplimiento y Metodología**

245. En un término de noventa (90) días de asumir sus funciones como TCA, el TCA desarrollará un plan para llevar a cabo las revisiones de cumplimiento y las evaluaciones de resultados antes mencionados, y presentará este plan a las Partes para su revisión y aprobación.

Este plan incluirá:

- a) delimitar claramente los requerimientos del Acuerdo que se han de evaluar en términos del cumplimiento, estableciendo cuáles requerimientos serán evaluados conjuntamente;
- b) establecer un itinerario para llevar a cabo una revisión de cumplimiento de cada uno de los requerimientos de este Acuerdo, a partir del cuarto año desde la Fecha de Nombramiento conforme a los Planes de Acción aprobados para cada requerimiento, y anualmente después de la primera revisión de cumplimiento; y

- c) establecer un itinerario para llevar a cabo evaluaciones conforme a los resultados de cada medida tomada al menos una (1) vez al año, con la primera evaluación en un término de cinco (5) años a partir de la Fecha de Nombramiento.

246. En un término de ciento veinte (120) días luego de asumir funciones como TCA, el TCA revisará y recomendará cualquier cambio a las medidas de resultado detalladas en la Sección XIV. E, antes mencionada, que el TCA considere útil al evaluar si la implementación del Acuerdo está resultando en prácticas policíacas constitucionales. Las Partes adoptarán cualesquiera recomendaciones sobre las que estén de acuerdo y presentarán las modificaciones necesarias del presente Acuerdo al Tribunal Federal para su aprobación. En caso de que las Partes estén en desacuerdo sobre la posibilidad de adoptar alguna medida de resultado en particular, la Parte que solicita la adopción podrá solicitar que el Tribunal Federal resuelva la controversia.

247. En caso de que el TCA lo recomiende y las Partes estén de acuerdo, el TCA podrá abstenerse de llevar a cabo una revisión de cumplimiento de un requerimiento, previamente hallado en cumplimiento por parte del TCA conforme a la revisión, o cuando una evaluación de resultados indique que el resultado esperado por el requerimiento ha sido alcanzado.

248. En un término de noventa (90) días antes de comenzar una evaluación de resultados o revisión de cumplimiento, el TCA someterá a las Partes una metodología propuesta a utilizarse para la revisión o evaluación. Las Partes someterán al TCA cualquier comentario o preocupación relacionada a la metodología propuesta en un término de cuarenta y cinco (45) días

siguientes a la fecha prevista para la revisión o evaluación. El TCA modificará la metodología, según sea necesario, para atender cualquier preocupación o le informará a las Partes por escrito las razones por las que no modificará su metodología propuesta. Cualquier controversia sin resolver relacionada a la metodología del TCA será sometida al Tribunal Federal para que este tome una decisión.

**G. Re-evaluación Exhaustiva**

249. Seis (6) años después de la Fecha de Nombramiento, el TCA llevará a cabo una evaluación exhaustiva de los resultados y una revisión de los requerimientos para determinar en qué medida se han obtenido los resultados previstos por este Acuerdo, y la extensión de los mismos, y si es necesario hacer alguna modificación al Acuerdo, para continuar alcanzando los logros a la luz de cualquier cambio en las circunstancias o un impacto no anticipado (o falta de impacto) de un requerimiento. Esta evaluación también atenderá las áreas de mayores logros y los requerimientos que al parecer han contribuido a este éxito, así como las áreas de mayor preocupación, incluyendo estrategias para acelerar el cumplimiento pleno y efectivo. A base de esta evaluación exhaustiva, el TCA recomendará las modificaciones al Acuerdo que sean necesarias para lograr y mantener los resultados proyectados. Si las Partes aceptan las recomendaciones del TCA, las Partes así lo estipularán para que se modifique el Acuerdo como consecuencia de lo recomendado. Este párrafo de ninguna manera disminuye la capacidad de las Partes para estipular las modificaciones a este Acuerdo conforme a lo establecido en el Parágrafo 296, que aparece más adelante. Nada de lo dispuesto en la presente evaluación facultará al TCA para modificar unilateralmente los términos de este Acuerdo.

## **H. Informes del TCA**

250. Durante los primeros cuatro (4) años a partir de la Fecha de Nombramiento, el TCA presentará ante el Tribunal Federal, cada seis (6) meses y por escrito, informes públicos que incluirán:

- a) una descripción de la labor realizada por el TCA.
- b) un listado con todos los pasos detallados en los Planes de Acción y sus términos, indicando si se ha cumplido el plazo, y si el ELA está logrando avances satisfactorios en la implementación del Acuerdo, calificando el cumplimiento de la PPR en: total, parcial o incumplimiento con los pasos de los Planes de Acción;
- c) la metodología y hallazgos específicos de cada revisión realizada, según corresponda, y redactados a base de las normas de privacidad. Una versión sellada, sin editar, será presentada ante el Tribunal Federal y será suministrada a las Partes. Los datos subyacentes de cada revisión o auditoría no podrán ser puestos a disposición del público, sino que serán retenidos por el TCA y suministrados a una o ambas Partes, a su solicitud;
- d) las recomendaciones del TCA con relación a los pasos necesarios para alcanzar el cumplimiento de pasos detallados que hayan sido evaluados y que el TCA haya determinado que no han sido puestos en práctica completamente,
- e) una proyección del trabajo que ha de completarse durante el siguiente

período de presentación de informes y los retos o inquietudes anticipadas con relación a la implementación del Acuerdo.

251. Cincuenta y cuatro (54) meses después de la Fecha de Nombramiento y conforme con las disposiciones de los Planes de Acción aprobados, el TCA presentará ante el Tribunal Federal, por escrito y cada seis (6) meses, informes públicos que incluirán:

- a) una descripción de la labor realizada por el TCA
- b) un listado de cada requerimiento del Acuerdo indicando cuáles se han: (1) incorporado en la política implementada; (2) el tema del adiestramiento necesario para todo el personal de rango y empleados civiles pertinentes de la PPR; (3) revisado o auditado por parte del TCA para determinar si han sido completamente implementados en la práctica, incluyendo la fecha de la revisión o auditoría; y (4) encontrado que han sido completamente implementados en la práctica, a juicio del TCA;
- c) la metodología y hallazgos específicos de cada auditoría o revisión realizada, redactados según necesario y conforme a las normas de privacidad. Una versión sellada y sin editar será presentada ante el Tribunal Federal y una copia será suministrada a cada una de las Partes. Los datos subyacentes de cada revisión o auditoría no podrán ser puestos a disposición del público, sino que serán retenidos por el TCA y suministrados a una o ambas Partes, a su solicitud;
- d) las recomendaciones del TCA en relación a los pasos para alcanzar el



cumplimiento de los requerimientos que hayan sido evaluados y que el TCA haya determinado que no han sido puestos en práctica completamente;

- e) la metodología y conclusiones específicas de cada evaluación de resultados realizada; será presentada una versión sellada y sin editar ante el Tribunal Federal y una copia será suministrada a las Partes. Los datos subyacentes de cada revisión o auditoría no podrán ser puestos a disposición del público, sino que serán retenidos por el TCA y suministrados a una o ambas Partes a su solicitud;
- f) actualizaciones del estado cualitativo del progreso de la PPR en el logro de los resultados deseados por cada área cubierta por el Acuerdo, señalando preocupaciones o un logro particular; y
- g) una proyección del trabajo que ha de completarse durante el siguiente período de presentación de informes, y los retos o inquietudes anticipadas con relación a la implementación del Acuerdo.

252. El TCA proveerá a las Partes una copia de los informes semestrales en formato borrador en un término de quince (15) días contados desde la culminación del período que abarca el informe. Las Partes tendrán quince (15) días calendario desde el recibo de los borradores del informe, para emitir sus comentarios informales sobre dicho borrador de informe. El TCA considerará las contestaciones de las Partes para hacer los cambios pertinentes, si alguno, y presentará un informe final ante el Tribunal Federal en un término de cuarenta y cinco (45) días,

contados a partir de la culminación del período de revisión. El DOJ y la PPR podrán presentar sus contestaciones al informe final del TCA en un término de treinta (30) días.

**I. Comunicaciones entre el TCA y las Partes**

253. El TCA mantendrá contacto con las Partes, regularmente, a fin de asegurar una comunicación efectiva y oportuna con relación al estatus de la implementación y el cumplimiento de este Acuerdo. Para facilitar la comunicación, el TCA llevará a cabo una conferencia mensual que incluirá la participación de la Oficina de Reforma y el DOJ.

254. El TCA se reunirá, cuando de buena fe lo considere necesario, con grupos comunitarios que pueden incluir, sin que se entienda como una limitación, a los representantes de organizaciones cívicas y comunitarias, grupos minoritarios, comunidad LGBTT, grupos estudiantiles, líderes sindicales, y grupos defensores de derechos civiles y de la mujer, con el fin de explicar los informes del TCA, informar al público general sobre el proceso de implementación del Acuerdo, escuchar la perspectiva de la comunidad acerca de las interacciones de la Policía o escuchar aquella aportación relevante a los requerimientos de reforma de este Acuerdo. Las Partes pueden recomendar y alentar al TCA a reunirse con grupos particulares de la comunidad para recibir su insumo acerca de las reformas específicas requeridas por el Acuerdo. Ninguna parte de este párrafo limitará la facultad del TCA de reunirse de manera independiente con los integrantes de la comunidad u otras personas, para tratar asuntos relacionados con este Acuerdo, consistente con la Sección XIV. K del presente Acuerdo.

**J. Recomendaciones del TCA y Asistencia Técnica**

255. Además de las recomendaciones establecidas en los informes semestrales del

TCA, a solicitud del DOJ o la PPR y a base de las revisiones hechas por el TCA, el TCA podrá hacer recomendaciones a las Partes respecto a las medidas necesarias para garantizar una oportuna, completa y efectiva implementación del presente Acuerdo. Dichas recomendaciones podrán incluir asistencia técnica, o una recomendación para cambiar, modificar, o enmendar algún párrafo del Acuerdo.

**K. Declaraciones Públicas, Testimonios, Expedientes y Conflictos de Intereses**

256. Excepto en la medida que lo requirieran o autoricen los términos de este Acuerdo o las Partes actuando conjuntamente, ni el TCA, incluyendo a los efectos del presente párrafo, ni ningún representante, empleado o contratista independiente del mismo, podrá hacer declaraciones públicas, fuera de los documentos no sellados presentados ante el Tribunal Federal, ni tampoco emitirá conclusiones respecto a algún acto u omisión por parte del ELA, sus agencias, departamentos, funcionarios o empleados; ni tampoco divulgará información no pública que haya sido entregada al TCA conforme a lo dispuesto en el Acuerdo. Toda declaración de prensa hecha por el TCA respecto a sus evaluaciones de cumplimiento o empleo en virtud del presente Acuerdo obtendrá primero la aprobación del DOJ y de la PPR.

257. El TCA o cualquier representante, empleado o contratistas independientes del TCA, podrán testificar según sus observaciones, conclusiones y recomendaciones ante el tribunal que tenga jurisdicción sobre esta materia, pero el TCA no podrá testificar en ninguna litigación o proceso legal respecto a cualquier acto u omisión del ELA o de cualquiera de sus agencias, departamentos, funcionarios o empleados con relación al presente Acuerdo o respecto a cualquier otro tema o asunto del que el TCA pueda tener conocimiento como resultado de su

desempeño en virtud del presente Acuerdo. Los requerimientos de este párrafo seguirán aplicando al TCA y a cualquier representante, empleado o contratista independiente del TCA, luego de la terminación de su nombramiento por cualquier razón, e incluso luego de que este Acuerdo haya culminado. Este párrafo no aplicará a ningún procedimiento presentando ante el tribunal con relación a los contratos o subcontratos para la evaluación del cumplimiento del presente Acuerdo.

258. A menos que las Partes renuncien al conflicto, el TCA no aceptará ningún empleo ni proveerá servicios de consultoría que pudieran generar conflicto de intereses con las responsabilidades del TCA en virtud del presente Acuerdo, incluyendo ser contratado (con remuneración o sin ella) en el presente o en lo sucesivo por cualquier litigante o reclamante, o por el abogado de ese litigante o reclamante, en relación a una reclamación o demanda contra el ELA, o sus agencias, departamentos, funcionarios o empleados.

259. El TCA no es una agencia estatal ni local, o un representante de las mismas y, por tal razón, los expedientes que el TCA mantiene no se considerarán documentos públicos sujetos a inspección pública.

260. El TCA no será responsable por ninguna denuncia, demanda o reclamación que surja del desempeño del TCA en virtud de este Acuerdo.

**L. Informes y Autoevaluaciones de la PPR**

261. Comenzando con el primer informe semestral del TCA, la PPR presentará ante el Tribunal Federal las versiones selladas y no selladas de un informe de estatus, con una copia para el TCA y para el DOJ, en un término de quince (15) días antes de que termine el periodo que está

siendo revisado. El informe de la PPR delinearé los pasos que ha adoptado durante el período de revisión para la implementación del presente Acuerdo y el estatus de la evaluación del progreso de la PPR, y cualquier respuesta a las inquietudes que hayan sido planteadas en los informes anteriores del TCA.

**M. Acceso y Confidencialidad**

262. Para facilitar su trabajo, el TCA podrá llevar a cabo visitas y evaluaciones, personalmente y sin previo aviso, a la PPR y al CUJC. El TCA tendrá acceso a todos los individuos, instalaciones y documentos que sean necesarios, lo cual incluirá acceso a reuniones y revisiones relacionadas con el Acuerdo, tales como revisiones de incidentes críticos, reuniones de revisiones de uso de fuerza y audiencias disciplinarias.

263. La PPR asegurará que el TCA tenga acceso pleno y directo a todo el personal, empleados e instalaciones de la PPR y del CUJC que el TCA estime razonablemente necesario para cumplir con las responsabilidades asignadas en virtud del presente Acuerdo. El TCA se comunicará y cooperará con la PPR y el CUJC para tener acceso al personal, empleados e instalaciones de una forma razonable y que, conforme a las responsabilidades del TCA, minimice la interferencia con las operaciones diarias.

264. La PPR y el CUJC se asegurarán que el TCA tenga acceso pleno y directo a todos los documentos e información de la PPR y del CUJC que el TCA estime razonablemente necesario para cumplir con las responsabilidades asignadas en virtud del presente Acuerdo, excepto los documentos o información protegidos por privilegio abogado-cliente. En caso de que la PPR o el CUJC se niegue a proveer al TCA el acceso a los documentos e información, a base

de la existencia de privilegio abogado-cliente, la PPR o el CUJC informarán al TCA y al DOJ que se estarán reteniendo los documentos o información a base de ello y proveerán al TCA y al DOJ un registro describiendo tales documentos o información.

265. En la medida en que sea necesario para garantizar la apropiada implementación del presente Acuerdo, el DOJ y sus consultores expertos y representantes tendrán acceso pleno y directo a todo el personal, empleados, instalaciones, documentos e información de la PPR y del CUJC. El DOJ y sus consultores expertos y representantes cooperarán con la PPR y el CUJC para tener acceso al personal involucrado, instalaciones y documentos de manera razonable que, conforme a las responsabilidades del DOJ para hacer cumplir este Acuerdo, minimice las interferencias con las operaciones diarias. En caso de que la PPR o el CUJC se nieguen a proveerle al DOJ acceso a los documentos o información a base de privilegios de abogado-cliente, la PPR y el CUJC informarán al DOJ que se estará reteniendo los documentos o información a base de ello y proveerán al DOJ un registro con la descripción de dichos documentos o información.

266. La PPR y el CUJC facilitarán el acceso del TCA y del DOJ a otros documentos e información del ELA y sus agencias, en posesión o bajo el control de la PPR o del CUJC, que estén razonablemente relacionados con la implementación de este Acuerdo.

267. El TCA y el DOJ proveerán a la PPR y al CUJC un aviso razonable de solicitud de copias de documentos. Una vez hecha la solicitud, la PPR y el CUJC proveerán, oportunamente, copias (en formato digital, de estar disponibles) o los documentos solicitados por el solicitante, a menos que la PPR pueda demostrar que, en virtud de este Acuerdo, el solicitante

no tiene derecho a acceder a los documentos solicitados.

268. El TCA tendrá acceso razonable a todos los documentos existentes en los expedientes de investigaciones criminales que hayan sido cerrados por la PPR y el DJPR, conforme a la ley aplicable. La PPR facilitará dicho acceso. El TCA también tendrá acceso razonable a todos los informes de arresto, órdenes y solicitudes de órdenes judiciales, ya sea que formen o no parte de las investigaciones abiertas, conforme a la ley aplicable. Siempre y cuando sea práctico, los informes de arrestos, órdenes de arresto y solicitudes de órdenes de arresto serán obtenidos por fuentes que no sean los expedientes de investigaciones criminales abiertas.

269. El TCA y el DOJ mantendrán la confidencialidad de toda la información que no sea de naturaleza pública provista por la PPR, el CUJC, o cualquier otra agencia del ELA, conforme a este Acuerdo. Salvo en lo provisto expresamente en el presente Acuerdo, este Acuerdo no se considerará una renuncia a ningún derecho o privilegio que la PPR, el CUJC, o cualquiera otra agencia del ELA pueda ejercer, incluidos aquellos reconocidos por el derecho común o establecidos por ley, reglas o reglamentos, contra cualquier otra persona o entidad respecto a la divulgación de cualquier documento.

270. La PPR y el CUJC asegurarán que toda información de identificación personal que sea recopilada y conservada como parte de este Acuerdo, esté adecuadamente protegida de divulgación, conforme a las leyes federales y del ELA, los estándares de privacidad generalmente aceptados, y este Acuerdo.

**N. Selección y Compensación del TCA**

271. En un término de sesenta (60) días a partir de la Fecha de Vigencia del Acuerdo,

las Partes seleccionarán conjuntamente un TCA independiente, aceptable para ambos, quien evaluará e informará sobre la implementación del presente Acuerdo por parte de la PPR. La selección del TCA será conforme a un método conjuntamente establecido por las Partes, y no se regirá por ningún requisito formal o legal de contratación.

272. Si las Partes no pueden llegar a un acuerdo en cuanto a la elección de un TCA, o un método alternativo de selección dentro de un término de sesenta (60) días a partir de la Fecha de Vigencia, cada Parte presentará al Tribunal Federal los nombres de tres (3) candidatos con experiencia en prácticas de ley y orden o de expertos en evaluaciones de cumplimiento de ley y orden, junto con sus resúmenes y las propuestas de costos, y el Tribunal Federal seleccionará al TCA de entre una lista de candidatos cualificados.

273. La PPR cubrirá todos los honorarios y gastos razonables del TCA. Al momento de seleccionar al TCA y su equipo, el DOJ y el ELA reconocen la importancia de garantizar que los honorarios y gastos asumidos por Puerto Rico son razonables, y en consecuencia, los honorarios y los gastos serán uno de los factores a considerar al seleccionar al TCA. En caso de que surja alguna controversia acerca de la razonabilidad o del pago de los honorarios y gastos del TCA, la PPR, el DOJ y el TCA intentarán resolver la controversia conjuntamente, antes de solicitar la asistencia del Tribunal Federal.

274. La PPR proveerá al TCA un espacio de oficina permanente y equipo de apoyo razonable, tales como muebles de oficina, teléfonos, acceso a facsímil e Internet, almacenamiento seguro de documentos y fotocopidora.

275. El TCA, en cualquier momento después de su selección inicial, reclutará,



empleará o contratará a personas o entidades adicionales, razonablemente necesarias para realizar las tareas asignadas al TCA en virtud del presente Acuerdo. Cualquier persona o entidad empleada o de otra forma contratada por el TCA para apoyar en el cumplimiento de los párrafos del presente Acuerdo, se registrará por lo dispuesto en el mismo, y tendrá derecho al mismo acceso al personal, empleados, instalaciones, documentos y datos de la PPR, que tiene el TCA. El TCA notificará por escrito al ELA y al DOJ cuando haya seleccionado dichas personas o entidades adicionales. La notificación especificará y describirá las cualificaciones de la persona o entidad que será empleada o contratada y la evaluación de cumplimiento que será realizada. Las Partes tendrán la oportunidad de entrevistar al candidato a ser contratado y solicitarle información adicional acerca de su historial y experiencia laboral, incluyendo referencias, y una lista de los trabajos de asesoría o evaluación de cumplimiento recientes.

276. Un candidato a empleo, incluyendo al TCA, no será contratado a menos que haya firmado un acuerdo en el que se compromete a notificarle a las Partes de la existencia de cualquier conflicto de intereses o apariencia de conflictos, que pueda surgir en el curso de su trabajo en virtud del presente Acuerdo.

277. Si las Partes aceptan la propuesta del TCA, éste estará autorizado para contratar o emplear tales personas o entidades adicionales. La PPR y el DOJ tendrán diez (10) días laborables para oponerse a la propuesta, por escrito. La PPR y el DOJ no denegarán injustificadamente su aprobación, ya que las Partes reconocen que se necesita un equipo de revisión de cumplimiento para llevar a cabo las responsabilidades y obligaciones del TCA conforme a este Acuerdo. Si el ELA, la PPR y el DOJ no pueden llegar a un acuerdo dentro de

un término de diez (10) días laborables, a partir de la fecha de notificación de la oposición, el Tribunal Federal resolverá la controversia.

278. En caso de que, para lograr una completa y efectiva implementación de este Acuerdo, se requiera asistencia técnica que sobrepase el alcance del contrato suscrito por el TCA entre el ELA, la PPR y el DOJ, el TCA informará por escrito a la PPR de su necesidad de asistencia técnica y de cómo esta se relaciona con la implementación del Acuerdo. Si la PPR está de acuerdo con el TCA en que la asistencia técnica identificada es necesaria, la PPR se encargará de gestionar rápidamente la asistencia técnica recomendada por el TCA, su representante o contratista independiente, o un individuo o entidad separada. Toda asistencia técnica será proporcionada a expensas del ELA. Esta cláusula no impedirá que el ELA adquiera, a su propio costo, asistencia técnica independiente de la solicitada por el TCA.

279. En caso de que alguna de las Partes de este Acuerdo determine que los miembros, representantes, empleados o contratistas independientes del TCA se han excedido en los límites de su autoridad o han fallado en el desempeño satisfactorio de sus funciones, según requeridas por este Acuerdo, la Parte podrá solicitar al Tribunal Federal el remedio que considere apropiado, incluyendo la sustitución del TCA, o cualquiera de sus miembros, representantes, empleados o contratistas independientes.

#### **O. Disposiciones Generales**

280. Este Acuerdo se efectúa conforme a la autoridad conferida al DOJ en virtud del Artículo 14141. Puerto Rico y el DOJ publicarán el presente Acuerdo en inglés y en español en formato digital, de manera que sea accesible al público, incluyendo, sin que se entienda como

una limitación, en sus respectivas páginas oficiales de la Internet. Todos los expedientes judiciales presentados por las Partes, incluyendo los informes requeridos por el párrafo 261, deberán presentarse en el idioma inglés, conforme a las Reglas Locales del Tribunal Federal de Distrito de Puerto Rico.

281. El Tribunal Federal tiene jurisdicción sobre esta acción, conforme a 28 U. S. C. §§ 1331 y 1345. La jurisdicción es válida en el Distrito de Puerto Rico conforme a 28 U. S. C. § 1391, por motivo de que los demandados se encuentran en Puerto Rico y los reclamos que produjeron las demandas surgieron en el Distrito de Puerto Rico.

282. Las Partes entran conjuntamente en este Acuerdo con el fin de evitar la carga que conlleva la realización de litigios y para procurar que se fortalezcan las iniciativas de cumplimiento de las leyes y que las mismas sean constitucionales. Este Acuerdo sirve al interés público debido a que las reformas establecidas protegerán la seguridad pública, promoverán prácticas policíacas constitucionales y fortalecerán la confianza de la comunidad en la PPR, y al mismo tiempo evitarán el desvío de recursos federales y del ELA en procesos adversativos.

283. Las Partes aceptan que no tienen obligación de conservar información y materiales, excepto lo establecido por la ley generalmente aplicable, ya que no es razonablemente previsible o anticipable que habrá algún litigio entre las Partes, relacionado con las materias cubiertas en el presente Acuerdo.

284. Este Acuerdo no tiene ni tendrá la intención de comprometer la autoridad legal de los miembros de la PPR para utilizar fuerza razonable y necesaria, efectuar arrestos y detenciones investigativas, realizar registros y allanamientos, o de cualquier otra forma, cumplir

con sus obligaciones policíacas de una forma consistente con los requerimientos de las Constituciones y leyes de los Estados Unidos y del ELA. El Superintendente seguirá teniendo el control operacional y administrativo de la PPR, conforme a lo dispuesto en las leyes y reglamentos de la PPR, y las Constituciones y leyes de los Estados Unidos y del ELA. Nada de lo dispuesto en el presente Acuerdo menoscabará la autoridad operacional y administrativa del Superintendente sobre la PPR, que será ejercido conforme a la ley y los estándares legales y profesionales generalmente aceptados.

285. Este Acuerdo constituye el acuerdo integrado en su totalidad al que llegaron las Partes. Ningún borrador anterior ni comunicación previa o contemporánea, oral o escrita, diferente al Informe de septiembre de 2011 emitido por el DOJ, serán pertinentes o admisibles para determinar el significado de alguno de los párrafos incluidos en este Acuerdo, en un litigio o cualquier otro procedimiento.

286. Este Acuerdo obliga a las Partes que lo componen, por y a través de sus funcionarios, representantes, empleados, y sucesores. Si el ELA establece o reorganiza una agencia o entidad gubernamental cuya función incluya la supervisión, reglamentación, acreditación, investigación, adiestramiento y capacitación, o revisión de las operaciones de la PPR, cualquier aspecto allí contenidos o de sus MPPR, el ELA se compromete a garantizar que dichas funciones y entidades sean consistentes con los términos de este Acuerdo y deberá incorporar, en la medida que sea posible bajo la ley aplicable, los términos de este Acuerdo en las funciones de vigilancia, reglamentación, acreditación, investigación, adiestramiento y capacitación, o revisión de dicha agencia o entidad gubernamental según sea necesario, para

garantizar la plena implementación del presente Acuerdo.

287. Sólo las Partes podrán hacer cumplir este Acuerdo. Ninguna persona o entidad pretenderá ser tercera parte beneficiaria de los párrafos de este Acuerdo para fines de cualquier acción civil, penal, o administrativa y en consecuencia, ninguna persona o entidad podrá establecer una reclamación o derecho como beneficiario o clase protegida por la ley en virtud del presente Acuerdo, o de cualquier otra forma.

288. El presente Acuerdo no tiene por objeto mermar o ampliar el derecho de cualquier persona o entidad a buscar remedios contra el ELA, o cualquiera de los funcionarios o empleados del mismo, por su conducta o la conducta de los miembros de la PPR; por lo tanto, esto no altera las normas legales que rigen las reclamaciones de terceros, incluyendo aquellas que surjan de las leyes del ELA o de las leyes federales. Este Acuerdo no amplía, ni tampoco deberá interpretarse como una ampliación del acceso a documentos del ELA, la PPR o el DOJ, salvo que se disponga expresamente en el Acuerdo, por parte de personas o entidades ajenas al DOJ, al ELA y al TCA.

289. El ELA será responsable de proveer y obtener el apoyo y los recursos necesarios para que la PPR y el CUJC puedan cumplir con sus obligaciones impuestas en virtud del presente Acuerdo. Si el ELA no puede garantizar fuentes de financiamiento adecuadas, sean estatales o federales, para cumplir con sus obligaciones en virtud del presente Acuerdo dentro de los plazos de cumplimiento estipulados en este Acuerdo, incluyendo las prórrogas de los Planes de Acción aprobados por el TCA conforme al párrafo 239, Puerto Rico podrá presentar ante el Tribunal Federal los documentos necesarios de su situación fiscal y solicitará que el Tribunal Federal modifique cualquier término de cumplimiento aplicable.

290. El ELA, por sí y a través de sus funcionarios, representantes, empleados, y sucesores, se compromete a respetar los derechos, privilegios o inmunidades de sus ciudadanos amparados o protegidos por las leyes de los Estados Unidos.

291. Este Acuerdo no podrá ser utilizado como reconocimiento, acuerdo, admisión, o declaración por parte del ELA, la PPR, o cualquiera de sus respectivos funcionarios o empleados, que hayan incurrido en alguna conducta impropia, ilegal o inconstitucional. De igual modo, este Acuerdo no es ni será interpretado como un reconocimiento, acuerdo, admisión, declaración o evidencia de responsabilidad en un procedimiento legal, bajo ninguna ley federal, estatal o municipal, incluyendo, pero sin limitarse a, lo dispuesto en 42 U. S. C. § 14141.

**P. Jurisdicción del Tribunal, Modificación del Acuerdo, y Ejecución**

292. Las Partes solicitarán al Tribunal Federal que apruebe este Acuerdo y firme una Orden de Desestimación conforme a las Reglas de Procedimiento Civil Federal, Fed. R. Civ. P. 41 (a) (2), desestimando el caso y reteniendo la jurisdicción para hacer cumplir este Acuerdo según sus propios términos y legislación aplicable. En consecuencia, este Acuerdo entrará en vigor desde la firma de la Orden de Desestimación emitida por el Tribunal Federal.

293. Salvo que se indique expresamente lo contrario, la PPR implementará los párrafos del presente Acuerdo, conforme a los Planes de Acción elaborados en consulta con el TCA e incorporados como anejos a este Acuerdo.

294. Para asegurar que los párrafos del presente Acuerdo se implementen correcta y oportunamente, el Tribunal retendrá su jurisdicción para hacer cumplir este Acuerdo hasta que el ELA y la PPR hayan alcanzado el pleno y efectivo cumplimiento del presente Acuerdo de

manera continua por un plazo no menor de dos (2) años consecutivos. En todo momento, la PPR asumirá la responsabilidad de demostrar pleno y efectivo cumplimiento de este Acuerdo. El pleno y efectivo cumplimiento de este Acuerdo implica un cumplimiento sostenible de todos los requerimientos de este Acuerdo, o un mejoramiento sostenible y continuo de las prácticas policíacas constitucionales, demostrados conforme a lo dispuesto en las mediciones de resultados del Acuerdo.

295. Los Estados Unidos reconocen la buena fe del ELA y de la PPR al tratar de abordar las medidas correctivas necesarias para promover la integridad de la Policía y asegurar que las prácticas policíacas en Puerto Rico sean constitucionales. Sin embargo, los Estados Unidos se reservan el derecho de exigir el cumplimiento de los párrafos de este Acuerdo, si se determina que la PPR no ha cumplido plenamente con algún párrafo de este Acuerdo. Antes de interponer algún recurso ante el Tribunal Federal, el DOJ acuerda notificar por escrito a la PPR acerca del incumplimiento. La PPR tendrá un término de sesenta (60) días desde el recibo de la notificación para remediar el incumplimiento. Durante dicho término de sesenta (60) días, las Partes se reunirán para discutir una solución y resolver la controversia relacionada con el incumplimiento o, en su defecto, explorar una resolución conjunta. El TCA asistirá a las Partes a alcanzar una resolución mutuamente aceptable a la controversia o asunto de cumplimiento, lo que incluye facilitar reuniones y proveer una evaluación de los hechos correspondientes.

296. Puerto Rico y el DOJ podrán conjuntamente estipular aquellos cambios, modificaciones y enmiendas a este Acuerdo, los cuales entrarían en vigor, de no haber acciones posteriores por parte del Tribunal Federal, transcurridos treinta (30) días de haber presentado una

moción conjunta ante el Tribunal Federal. Tales cambios, modificaciones y enmiendas al presente Acuerdo serán promovidas cuando las Partes lo acuerden, o cuando las revisiones, evaluaciones o auditorías del TCA demuestren que los párrafos del Acuerdo, tal y como están redactados, no promueven la finalidad del Acuerdo, o que existe una alternativa viable que logra el mismo objetivo, o que existen consideraciones presupuestarias u operacionales que requieren modificación de los términos del Acuerdo. De surgirle dudas a las Partes o al TCA acerca de la conveniencia de una enmienda al Acuerdo, las Partes podrán convenir en suspender el requerimiento de este Acuerdo por un período de tiempo acordado al inicio de la suspensión. Durante dicho período de suspensión, las Partes podrán acordar implementar, temporariamente, un requerimiento alternativo. El TCA evaluará si la suspensión del requerimiento y la implementación de un requerimiento alterno, es tan o más efectiva para alcanzar el propósito del requerimiento original actual, (tal y como estaba en este Acuerdo) y las Partes considerarán dicha evaluación para determinar si debe estipular conjuntamente hacer el cambio, modificación o enmienda sugerida.

297. Las Partes acuerdan defender los párrafos del presente Acuerdo. Las Partes se notificarán, mutuamente, de cualquier impugnación a este Acuerdo, sea administrativa o ante un Tribunal. En caso de que algún párrafo de este Acuerdo fuese impugnado en cualquier tribunal del ELA, las Partes deberán trasladar la impugnación a un tribunal federal.

298. La PPR acuerda notificar oportunamente al DOJ si algún término de este Acuerdo se convierte en objeto de consulta de negociación colectiva y consultar al DOJ, oportunamente, acerca de la postura del ELA ante una consulta de negociación colectiva relacionada con este



Acuerdo.

299. El ELA y la PPR exigirán el cumplimiento de este Acuerdo por parte de todas sus agencias, departamentos, funcionarios, empleados, y sus respectivos sucesores y cesionarios.

**Q. Terminación del Acuerdo**

300. Una vez transcurrido el término de diez (10) años luego de la Fecha de Vigencia, cualquiera de las Partes podrá solicitar la terminación del presente Acuerdo. En caso de que el ELA, busque terminar este Acuerdo antes de presentar una moción para darlo por terminado, la PPR acepta notificar por escrito al DOJ cuando esta determine que se encuentra en pleno y efectivo cumplimiento de este Acuerdo y que se ha mantenido cumpliendo por un período mínimo de dos (2) años consecutivos. Posteriormente, las Partes deliberarán oportunamente sobre el estado del cumplimiento. Si, después de un período razonable de consulta y la finalización de cualquier auditoría o evaluación que el DOJ o el TCA quisiera emprender, incluyendo visitas de recorridos en la PPR, el CUJC y de otras instalaciones relacionadas con la implementación del presente Acuerdo, la revisión de documentos y de las entrevistas con el personal apropiado, las Partes no pueden resolver los problemas de cumplimiento, la PPR podrá presentar una moción para terminar este Acuerdo. Si la PPR procede a la terminación de este Acuerdo, el DOJ tendrá un tiempo razonable, después de recibir la moción de la PPR, para objetar dicha moción. Si el DOJ objeta la moción, el Tribunal Federal celebrará una vista relacionada con la moción, y el peso de probar que la PPR está en pleno y efectivo cumplimiento de este Acuerdo y que ha sostenido ese cumplimiento por un mínimo de dos (2) años consecutivos, recaerá en la PPR como parte promovente.

301. El término "Cumplimiento Pleno y Efectivo" se definirá como una exigencia de cumplimiento sostenible de todos los requerimientos de este Acuerdo, o un mejoramiento sostenible y continuo de las prácticas policíacas constitucionales, demostrado conforme a lo dispuesto en las mediciones de resultados del Acuerdo.

/

/

En representación de los ESTADOS UNIDOS  
DE AMÉRICA

[Firma]  
ERIC H. HOLDER, JR.  
Secretario de Justicia de los  
Estados Unidos de América

[Firma]  
TONY WEST  
Fiscal General Adjunto Interino

[Firma]  
THOMAS E. PEREZ  
Asistente del Secretario de Justicia de los  
Estados Unidos de América  
División de Derechos Civiles

[Firma]  
ROY L. AUSTIN, JR.  
Fiscal General Auxiliar Adjunto  
División de Derechos Civiles

[Firma]  
JONATHAN M. SMITH  
Jefe  
LUIS E. SAUCEDO  
Jefe Adjunto Interino  
SERGIO PEREZ  
ZAZY I. LOPEZ  
Abogados Litigantes  
División de Derechos Civiles  
Sección de Litigios Especiales

17 de Julio de 2013

EN REPRESENTACIÓN DEL ESTADO LIBRE  
ASOCIADO DE PUERTO RICO

[Firma]  
ALEJANDRO GARCÍA PADILLA  
Gobernador  
Estado Libre Asociado de Puerto Rico

[Firma]  
LUIS SÁNCHEZ BETANCES  
Secretario de Justicia  
Estado Libre Asociado de Puerto Rico

[Firma]  
GILBERTO J. MARXUACH TORROS  
Abogado del Departamento de Justicia de Puerto Rico

[Firma]  
GERARDO DE JESUS ANNONI  
Abogado del Departamento de Justicia de Puerto Rico

[Firma]  
CARLOS A. DEL VALLE CRUZ  
Abogado del Departamento de Justicia de Puerto Rico

Firmado en San Juan, Puerto Rico, este día 17 de Julio, 2013

RESUÉLVASE, este 17 de julio de 2013.

JUEZ DE DISTRITO DE ESTADOS UNIDOS