



## King County

### Oficina de Supervisión del Cumplimiento de la Ley

12 de agosto de 2021

PARA: Subalguacil Patti Cole-Tindall, Oficina del Alguacil del condado de King

DE: Adrienne Wat, Directora Provisional, Oficina de Supervisión del Cumplimiento de la Ley

ASUNTO: ENMENDADOS Hallazgos recomendados de IIU2021-132

---

La Unidad de Investigaciones Internas (Internal Investigations Unit, IIU) comunicó a la Oficina de Supervisión del Cumplimiento de la Ley (Office of Law Enforcement Oversight, OLEO) que los hallazgos de la investigación con número IIU2021-132 se redactaron después de que el 18 de junio de 2021, la OLEO certificara que la parte de la investigación relativa a los hechos está completa, es objetiva y oportuna.

La OLEO revisó de forma independiente los hallazgos, está en desacuerdo parcialmente y recomienda los siguientes hallazgos de conformidad con la sección 2.75.040(C) del Código del condado de King.

#### **Denuncias en contra de cada empleado en cuestión**

	Denuncia según el Manual de las Órdenes Generales (General Orders Manual, GOM)	Hallazgos del Comandante de la KCSO	Hallazgo recomendado de la OLEO
Empleado en cuestión 1	(1) 3.00.030(1): Política con base en prejuicios	Exonerada	Sin sustentar
	(2) 3.00.015(2)(a): Insubordinación o incumplimiento de órdenes	Sustentada	Sustentada
	(3) 3.00.020(1)(d): Estándares de funcionamiento: actos en violación de directivas, reglas, políticas o procedimientos	Sustentada	Sustentada
	(4) 3.00.020(1)(c): Estándares de funcionamiento: funciona en un nivel inferior al estándar alcanzado por otros en la unidad de trabajo	Exonerada	Sustentada
	(5) 3.00.020(4)(a): Estándares de funcionamiento: supervisión	Sustentada	Sustentada
	(6) 3.00.015(2)(k): Comportamiento impropio	Sustentada	Sustentada

	(7) 3.00.015(2)(f): Incumplimiento al no informar sobre la posible mala conducta de un miembro	Exonerada	Sustentada
	(8) 3.00.015(1)(b): Comportamiento de naturaleza criminal	Sin sustentar	Sustentada
Empleado en cuestión 2	(1) 3.00.030(1): Política con base en prejuicios	Exonerada	Exonerada
	(2) 3.00.015(2)(a): Insubordinación o incumplimiento de órdenes	Sustentada	Sin sustentar
	(3) 3.00.020(1)(d): Estándares de funcionamiento: actos en violación de directivas, reglas, políticas o procedimientos	Sustentada	Sustentada x3 <sup>1</sup>
	(4) 3.00.020(1)(c): Estándares de funcionamiento: funciona por debajo del estándar alcanzado por otros en la unidad de trabajo	Exonerada	Sustentada
	(5) 3.00.015(2)(k): Comportamiento impropio	Sustentada	Sustentada
	(6) 3.00.015(1)(b): Comportamiento de naturaleza criminal	Sin sustentar	Sustentada
	(7) 3.00.015(2)(f): Incumplimiento al no informar sobre la posible mala conducta de un miembro	Exonerada	Exonerada

### **Resumen del incidente**

El 13 de marzo de 2021, se desplegaron la Unidad de Metro Transit (Metro Transit Unit) y la Unidad de Sound Transit (Sound Transit Unit) de la Oficina del Alguacil del condado de King (King County Sheriff's Office, KCSO) para proteger a los civiles y la propiedad relacionada con su jurisdicción durante una protesta por el aniversario del fallecimiento de Breonna Taylor en el centro de Seattle. El Alguacil tenía una orden permanente de que la KCSO no patrullaría en la jurisdicción del Departamento de Policía de Seattle (Seattle Police Department, SPD) durante las protestas o disturbios en el corredor del centro de Seattle. Se creó un plan de acción por incidentes con el fin de: mantener seguro el entorno de tránsito para los pasajeros y garantizar el funcionamiento normal de las operaciones de los trenes; vigilar y prevenir que individuos o grupos de manifestantes entraran a las estaciones para interrumpir las operaciones de tránsito; permitir que los ciudadanos expresaran sus derechos de la primera enmienda de protestar y manifestarse de manera pacífica; y dar respuesta a las estaciones en situaciones de emergencia y evacuar de manera segura a todos los empleados de Sound Transit, de ser necesario, y cerrar la estación hasta que se resolviera cualquier problema de seguridad. El plan de acción fue aprobado a través de la cadena de mando.

Entre los individuos que se distribuyeron se encontraban los empleados en cuestión, quienes eran responsables de llevar a cabo la vigilancia en calidad de encubierto. Ambos empleados en cuestión estuvieron trabajando horas extra y no participaron en la planificación del plan de acción. Los empleados en cuestión 1 y 2 estuvieron presentes durante el informe del plan de acción. El día del

<sup>1</sup> La postura de la OLEO es que esta denuncia debe analizarse en tres sucesos separados de mala conducta y que la OLEO recomienda un hallazgo de tres casos sustentados de estándares de funcionamiento en violación de las directivas y reglas. Ver el Análisis.

incidente, los empleados en cuestión viajaron juntos dentro de una camioneta blanca grande sin polarizado. La camioneta no tenía matrículas ni marcas de la KCSO o del cumplimiento de la ley, ni equipo de emergencia (como sirenas o luces en el techo). Los empleados en cuestión vestían de paisano (civiles) y llevaban sus placas de la KCSO en el bolsillo. Ninguno de los empleados en cuestión llevaba marcas en su ropa que indicaran que trabajaban para la KCSO o que eran agentes del cumplimiento de la ley.

Al comienzo del turno, el empleado en cuestión 1 comenzó una cadena de mensajes de texto con otros cuatro empleados de la KCSO. En el transcurso de la noche, se enviaron al grupo mensajes de texto que contenían video y fotografías. Uno de los videos no contenía imágenes visibles, pero contenía audio del empleado en cuestión 1 afirmando que odia a esa gente. Durante la noche, los empleados en cuestión identificaron un vehículo SUV Nissan negro con polarizado, que parecía sospechoso. Ellos comenzaron a seguir el vehículo de forma encubierta para vigilarlo y después comenzaron a seguir el vehículo agresivamente con el objetivo de hacer que el conductor abandonara el área. Los empleados en cuestión siguieron el vehículo Nissan varias cuadras. Cuando el Nissan cruzó un semáforo en rojo, los empleados en cuestión también lo hicieron.

Momentos después cruzar el semáforo en rojo, los empleados en cuestión se vieron rodeados por vehículos del SPD marcados y sin marcar. El empleado en cuestión 2 se identificó ante los oficiales del SPD como agente del cumplimiento de la ley y les notificó que estaba armado con una pistola. Los oficiales del SPD sacaron al empleado en cuestión 2 del vehículo. Una vez fuera del vehículo le dijo al oficial del SPD que su placa se encontraba en el bolsillo delantero de sus pantalones. Al preguntarle una teniente de la SPD, el empleado en cuestión 2 afirmó que el empleado en cuestión 1 era su supervisor. Otro de los oficiales del SPD reconoció al empleado en cuestión 1 como miembro de la KCSO. La teniente del SPD les informó a los empleados en cuestión que los habían detenido porque habían estado siguiendo agresivamente a una detective secreta del SPD quien estaba trabajando en la vigilancia de la protesta. Los empleados en cuestión se disculparon por el error y fueron liberados. Los empleados en cuestión regresaron a la estación de Sound Transit y compartieron su experiencia con sus compañeros oficiales, pero no se comunicaron con un capitán para informarle sobre el incidente antes de marcharse esa noche. El plan de acción indicó que no se llevó a cabo un desconflicto<sup>2</sup> y no se compartió con el SPD ninguna información sobre ningún patrullaje encubierto activo en la Ciudad de Seattle.

El querellante, un sargento de la Unidad de Inteligencia Criminal (Criminal Intelligence Unit), recibió una llamada telefónica el día siguiente de una teniente del SPD. El querellante declaró en su entrevista que los empleados en cuestión habían sido detenidos por el SPD por manejo descuidado y seguir agresivamente a una detective secreta del SPD quien creyó que los empleados en cuestión eran Proud Boys.<sup>3</sup> La teniente preguntó si el querellante había escuchado sobre el incidente. Este declaró que le dijo a la teniente que no había recibido detalles específicos acerca de que los dos empleados en cuestión hubieran sido detenidos por el SPD. Durante la entrevista, el querellante describió el proceso de desconflicto, los pasos apropiados requeridos para el desconflicto de una operación, como el de este plan de acción, al ponerse en contacto con

---

<sup>2</sup> Desconflicto es el proceso de notificar a otras agencias del cumplimiento de la ley que la KCSO llevaría a cabo actividades encubiertas dentro de la jurisdicción de estas.

<sup>3</sup> Dictionary.com define a los Proud Boys como un grupo extremista de derecha radicado en los EE. UU., compuesto únicamente por hombres, que es conocido por sus opiniones nacionalistas, misóginas y transfóbicas y sus enfrentamientos violentos con activistas de izquierda.

la Western States Information Network (WSIN) y dijo que debía haberse llevado a cabo el desconflicto de esta situación. El querellante declaró que el Alguacil tenía una orden permanente de que la KCSO no patrullaría en Seattle durante las protestas y que no hubo motivo alguno para comunicarse con el SPD. El querellante también declaró que si los empleados en cuestión abandonaron su asignación para hacer trabajo policial, debieron haberlo comunicado a otras personas, especialmente si iban a seguir vehículos sospechosos.

Otros empleados testigos de la KCSO con responsabilidades en el plan de acción declararon que no estaban enterados del paradero de los empleados en cuestión ni de lo que estos estaban haciendo explícitamente. Los empleados testigos presentes en el informe del plan de acción declararon que el empleado en cuestión 1 no parecía confundido sobre el plan y no dio detalles sobre las actividades de vigilancia que estaba llevando a cabo al ejecutar el plan. Los empleados testigos declararon que el empleado en cuestión 1 bromeó sobre el incidente, pero que en ese momento no creyó que se tratara de mala conducta que se debiera reportar.

La detective secreta describió su vehículo como un SUV Nissan negro sin matrículas, pero con etiquetas temporales. Ella declaró que la camioneta blanca sin marcar con dos ocupantes blancos de sexo masculino la siguió por un tiempo y que ellos la estaban siguiendo agresivamente. Declaró que ella estaba llevando a cabo vigilancia encubierta para detectar a los manifestantes violentos y brindar apoyo a los vehículos que llevaban suministros. Al principio notó la camioneta cuando esta se detuvo a un lado de ella en un semáforo en rojo y notó que sus ocupantes la miraban fijamente. Vio la camioneta de nuevo junto a ella en otro semáforo en rojo y se sintió incómoda porque ellos se le quedaron mirando fijamente otra vez. La camioneta iba por un carril para dar vuelta y ella iba en un carril para seguir derecho. Sin embargo, cuando la luz cambió a verde, ella vio que en vez de eso, la camioneta iba detrás de ella. Cambió la velocidad y condujo rodeando la cuadra para determinar si la camioneta la estaba siguiendo. Ella declaró que la camioneta aceleraba hasta quedar muy cerca de su parachoques, hasta el punto en que ella no podía ver el parachoques de la camioneta en su espejo retrovisor, y después se alejaba. Su preocupación aumentó cuando dio vuelta hacia el norte en Alaskan Way, ya que esta era la dirección opuesta en la que viajaban cuando los notó por primera vez. Ella se enteró por un compañero de trabajo que los manifestantes identificaron esa camioneta como una posible amenaza porque no pertenecía a los manifestantes, lo cual la llevó a creer que quienes la seguían eran Proud Boys. Declaró que la camioneta la siguió en cuatro vueltas. En la cuarta vuelta, confirmó la información sobre la camioneta y sus compañeros de trabajo le indicaron pasarse una luz roja para averiguar si la camioneta la seguiría y así fue. Después del semáforo en rojo, la camioneta se fue y dejó de seguirla. Inmediatamente después, vio cómo vehículos patrulla marcados del SPD rodearon la camioneta y ella abandonó el área.

La detective secreta del SPD no creyó que las conductas de los empleados en cuestión fueran sensatas tácticamente y creyó que la siguieron tan agresivamente por ser una persona negra. Ella declaró que nunca ha recibido entrenamiento o escuchado que los oficiales de policía recibieran entrenamiento en esta táctica de seguir agresivamente a un vehículo durante el trabajo de vigilancia o secreto. Ella cree que los empleados en cuestión crearon una situación extremadamente peligrosa y que alguien habría recibido un disparo si ella se hubiera bajado del vehículo y los hubiera confrontado. Al final de su entrevista, ella enfatizó que creyó haber sido perfilada racialmente. Declaró que es posible que se la haya identificado como un hombre negro debido a que su cabello es corto y llevaba puesta ropa de calle.

Ninguno de los oficiales del SPD que fueron entrevistados sabía que la KCSO estaría patrullando o vigilando en Seattle. A algunos de los oficiales del SPD les pareció que las ventanas del Nissan secreto tenían un polarizado tan oscuro que sería imposible identificar a su ocupante. Otros oficiales del SPD creyeron que las acciones de los empleados en cuestión estuvieron motivadas por una política con base en prejuicios y creen que su colega fue perfilada racialmente. Un teniente del SPD creyó que esta situación creó problemas de seguridad innecesarios para todos los involucrados y les dijo a los empleados en cuestión que haría un seguimiento con los supervisores de la KCSO. Ninguno de los oficiales del SPD describió la detención del vehículo de los empleados en cuestión como una detención por un delito grave. Ninguno de los oficiales del SPD involucrados en la detención del vehículo indicó que alguno de ellos sacó sus armas. La mayoría de los oficiales del SPD involucrados creyó que el empleado en cuestión 2 manejó de manera descuidada sin consideración por la seguridad de las personas y las propiedades.

El empleado en cuestión 2 negó todas las denuncias. Él declaró que estuvo presente durante el informe del plan de acción y asumió que las acciones de él y del empleado en cuestión 1 habían sido aprobadas por el personal al mando. Él no estaba al tanto de que el desconflicto del plan de acción no se había llevado a cabo sino hasta después del incidente. Durante la entrevista, él tenía una copia del plan de acción. Declaró que al llevar a cabo vigilancia encubierta alrededor de las áreas de Sound Transit, los detectives secretos de la KCSO dan vueltas alrededor de las áreas para estar atentos a las personas que dejan armas y suministros para los manifestantes violentos. Normalmente, dichos manifestantes hacen que vehículos con suministros dejen artículos en un área por la que ellos caminarán y donde serán capaces de tener acceso a ladrillos, bates, agua u otros suministros que dejan dichos vehículos.

Como parte de la protección a la propiedad, el empleado en cuestión 2 explicó que ellos vigilan todas las áreas circundantes y que conducen hasta la propiedad de Sound Transit como parte de brindar protección a las personas en las estaciones de tránsito y a la propiedad de Sound Transit. Declaró que esta es una práctica normal para ellos al llevar a cabo este tipo de vigilancia. El empleado 8 pt arma de fuego y que era un agente del cumplimiento de la ley. Durante su entrevista, le fue mostrada la grabación de cámara de video corporal del SPD y estuvo de acuerdo en que él fue detenido.

El empleado en cuestión 2 declaró que después de la detención, él le dijo al empleado en cuestión 1 que el empleado en cuestión 1 debía informar al capitán y el empleado en cuestión 1 aceptó que llamaría al capitán para informarle sobre la detención por parte del SPD. Él dijo que ambos regresaron y les contaron a unos cuantos compañeros de trabajo sobre lo ocurrido, pero ninguno de los cuales era un capitán.

Al preguntársele si podría identificar al conductor, el empleado en cuestión 2 declaró que las ventanas tenían un polarizado tan oscuro que él no fue capaz de identificar al conductor y que nunca vio al conductor fuera del vehículo. Declaró que él creía estar operando de conformidad con el plan de acción tal como lo leyó.

El empleado en cuestión 1 negó la mayoría de las denuncias y admitió, con una explicación, no haber informado sobre una mala conducta. La descripción y las explicaciones sobre los sucesos y las decisiones tomadas proporcionadas por el empleado en cuestión 1 fueron consistentes con el empleado en cuestión 2. El empleado en cuestión 1 tenía una copia del plan de acción durante su entrevista y se dio cuenta después de la detención de que la casilla de desconflicto en el plan de acción indicaba que no se había llevado a cabo el desconflicto de la operación. El empleado en cuestión 1 declaró que cuando ellos revisaron el plan de acción en el informe, él explicó lo que

haría, lo cual era manejar en círculos alrededor de las propiedades de Sound Transit y proporcionar vigilancia encubierta. Declaró que él pensó que se esperaba que llevara a cabo vigilancia móvil y que creyó que todas las calles conducentes a la propiedad de Sound Transit estaban incluidas dentro del plan de acción para que él las vigilara. Declaró que había hecho eso en el pasado.

Se le preguntó al empleado en cuestión 1 sobre su entrenamiento sobre manejo agresivo abierto al seguir a un vehículo. Declaró que esa era una táctica que había aprendido a lo largo de sus años de entrenamiento, pero luego declaró que la desarrolló él mismo. Declaró que era una táctica improvisada basada en otros entrenamientos que había recibido por parte del Agencia Federal de Investigaciones (Federal Bureau of Investigations). Declaró no haber recibido ese entrenamiento por parte de la KCSO.

El empleado en cuestión 1 recordó que el empleado en cuestión 2 le dijo que debía llamar a un capitán después de que regresaron al recinto y recordó decirle al empleado en cuestión 2 que llamaría a un capitán después. Declaró que sí hablaron con algunas personas en el recinto sobre el incidente, pero que ninguna de ellas era un capitán. El empleado en cuestión 2 admitió que no notificó a un capitán sobre el incidente con el SPD. Explicó que planeaba hacer la notificación, pero pensó que esta podría esperar debido a que era casi medianoche cuando regresó al recinto. El día siguiente estuvo distraído por un asunto familiar y finalmente no pensó que fuera una cuestión importante. Declaró que en retrospectiva debió haber informado el incidente a su capitán.

El empleado en cuestión 1 negó que él y el empleado en cuestión 2 crearan una situación peligrosa. Negó haber estado involucrado en un patrullaje activo esa noche. Declaró que una vez que siguieron a la detective del SPD cruzando el semáforo en rojo, le ordenó al empleado en cuestión 2 dejar de seguir el vehículo, que es cuando los vehículos patrulla del SPD los rodearon. Declaró que intentó hablar con la teniente que estuvo presente en la escena esa noche, pero ella estaba molesta y no deseaba hablar con él.

El empleado en cuestión 1 declaró nunca haber visto a la conductora del vehículo que estaban siguiendo. Pensó que podría haber sido una persona de sexo femenino porque cuando estuvo al teléfono este iluminó su perfil y él pudo ver el contorno de su cabello.

La instructora de Operaciones de Vehículos de Emergencia revisó los hechos del caso. Ella proporcionó una declaración por escrito donde declaró explícitamente que la técnica utilizada por los empleados en cuestión no se enseña en ningún curso de vehículos de la KCSO.

**Análisis y resoluciones recomendadas Denuncias en  
contra del empleado en cuestión 1:**

*(1) Política con base en prejuicios – SIN SUSTENTAR*

De conformidad con la sección 3.00.030(1) del GOM, la política con base en prejuicios es:

La discriminación que ocurre cuando un miembro de la KCSO, sin un fundamento legal de acuerdo con las leyes estatales o federales, detiene e interroga a un ciudadano, lleva a cabo una acción de cumplimiento o lleva a cabo una búsqueda de personas o vehículos, cuando la decisión de hacerlo se basa únicamente en la raza, el color, la edad, el género, la orientación sexual, la religión, el origen nacional, o la presencia de alguna discapacidad sensorial, mental o física.

Para determinar si ocurrió una política con base en prejuicios deben satisfacerse dos elementos: (1) que haya ocurrido una acción de cumplimiento de la ley y (2) que dicha acción haya estado basada en una de las clases protegidas enumeradas en la política.

En relación con el primer elemento, la acción del empleado en cuestión de pasar de la vigilancia encubierta al seguimiento abierto y agresivo del Nissan secreto del SPD constituye una acción de cumplimiento de la ley. Aunque los empleados en cuestión le restan importancia a la cantidad de tiempo que siguieron el vehículo, la detective secreta del SPD declaró que ellos la siguieron agresivamente por varias cuadras en varias calles diferentes, que ella sabía que la seguían y que manejaban muy cerca de su vehículo, y que los empleados en cuestión cruzaron un semáforo en rojo para continuar siguiéndola. Los empleados en cuestión declararon en sus entrevistas haberse basado en las protecciones legales que les otorga el estatuto de Washington al emprender la acción del cumplimiento de la ley, las cuales permiten la violación de los códigos de tránsito. En consecuencia, su conducción durante el seguimiento del Nissan constituyó una acción de cumplimiento de la ley.

Sin embargo, en relación con el segundo elemento, no existe evidencia suficiente para determinar si el empleado en cuestión 1 conocía la raza de la conductora. El Nissan secreto del SPD tenía un polarizado oscuro y el incidente ocurrió de noche bajo la luz de la iluminación pública y de los edificios. La detective secreta del SPD, una persona negra de sexo femenino, creyó que ellos conocían su raza debido a que vio a los empleados en cuestión mirándola fijamente cuando se detuvieron a un lado de ella en un semáforo en rojo. Otro oficial del SPD, quien observó el manejo de los empleados en cuestión y estuvo en comunicación con la detective a quien siguieron, declaró que él creyó que los empleados en cuestión estaban siguiendo a la detective debido a su raza. Por otra parte, otros oficiales del SPD a quienes se entrevistó declararon que el polarizado del Nissan era demasiado oscuro como para ver dentro del vehículo. Y a pesar de que el empleado en cuestión 1 declaró pensar que la conductora del Nissan era una persona de sexo femenino debido a que su perfil se iluminó cuando ella estaba al teléfono, ambos empleados en cuestión declararon no conocer la raza del individuo. Se tomaron fotografías del Nissan, pero no del lado del conductor y se tomaron a la luz del día. La OLEO solicitó al investigador intentar obtener del SPD más fotografías del Nissan con una iluminación similar a la de esa noche. El SPD nunca respondió. Además, para proteger la identidad de la detective secreta del SPD, la KCSO no pudo subir la fotografía de la detective o una foto de ella sentada en el vehículo.

Con base en el análisis anterior, no hay suficiente evidencia para probar o refutar que las acciones del empleado en cuestión 1 se basaron en la raza de la detective secreta del SPD. La OLEO recomienda que la denuncia de política con base en prejuicios permanezca **sin sustentar**.

*(2) Insubordinación o incumplimiento de órdenes – SUSTENTADA*

De conformidad con la sección 3.00.015(2)(a) del GOM, la insubordinación es un acto que involucra desafiar una orden o no respetar la autoridad de un supervisor. En este caso, el empleado en cuestión 1 recibió el plan de acción y estuvo presente durante el informe. De acuerdo con los demás empleados testigos presentes en el informe, el empleado en cuestión 1 no hizo preguntas ni mostró confusión sobre lo que se esperaba de él, ni tampoco pidió aclaraciones sobre su papel al llevar a cabo la vigilancia. El empleado en cuestión 1 también tenía conocimiento sobre la orden permanente del Alguacil de no involucrarse activamente en acciones de cumplimiento de la ley durante las protestas dentro de la ciudad de Seattle. Y no se disputa que el empleado en cuestión 1 tuviera un papel de toma de decisiones cuando él y el empleado en cuestión 2 pasaron de la vigilancia encubierta al manejo agresivo abierto.

Además, como se mencionó anteriormente, no existió ninguna situación de emergencia creada por el Nissan secreto del SPD que hubiera justificado operar fuera del plan de acción o de la orden permanente del Alguacil. Aunque el empleado en cuestión 1 niega haber violado el plan de acción, los demás empleados responsables de la creación del plan de acción y de llevar a cabo el informe declararon que el plan de acción impedía a los empleados en cuestión hacer cualquier cosa que no fuera vigilancia, a menos que se presentaran lesiones inminentes hacia otras personas.

Con base en el análisis anterior, existen evidencias claras y convincentes de que el empleado en cuestión 1 desafió el plan de acción y las órdenes del Alguacil. La OLEO recomienda que la denuncia de insubordinación o incumplimiento de órdenes sea **sustentada**.

*(3) Estándares de funcionamiento: actos en violación de directivas, reglas, políticas o procedimientos – SUSTENTADA*

De conformidad con la sección 3.00.020(1)(d) del GOM, actuar en violación de las directivas, reglas, políticas o procedimientos de la KCSO como se estipula en el manual de políticas y en otras disposiciones constituye actos de mala conducta. Los Procedimientos de Operación Estándar del Equipo Especial de Énfasis (Special Emphasis Team's Standard Operating Procedures) establece que se deberá contactar a la WSIN cuando existan vigilancias planeadas en investigaciones importantes o cuando puedan existir cruzamientos con las investigaciones de otras agencias. El desconflicto es el proceso para determinar los casos en que se llevan a cabo investigaciones o eventos de diferentes agencias del cumplimiento de la ley simultáneamente muy cerca unas de otras. El desconflicto se logra por medio de la notificación por parte de un oficial del cumplimiento de la ley a la WSIN de que esa persona o alguien de su agencia llevará a cabo operaciones secretas, con el fin de que las otras agencias tengan conocimiento de que hay agencias diferentes operando en el área para evitar conflictos entre policías. El objetivo del desconflicto es evitar que ocurran situaciones similares a lo ocurrido en este incidente.

En este caso, el empleado en cuestión 1 declaró haber estado presente en el informe del plan de acción y haber echado un vistazo al plan, pero no notó que el plan indicaba que no se llevó a cabo ningún desconflicto. Independientemente de que se llevara a cabo el desconflicto del plan, los empleados en cuestión no fueron liberados de la responsabilidad de hacer un desconflicto cuando ellos pasaron de la vigilancia encubierta a seguir abiertamente a un vehículo con el fin de obligarlo a abandonar el área.

Con base en el análisis anterior, existen evidencias claras y convincentes de que el empleado debió haber llevado a cabo un desconflicto cuando ellos decidieron seguir abiertamente al Nissan. La OLEO recomienda que las denuncias de estándares de funcionamiento en violación de directivas y reglas sea **sustentada**.

*(4) Estándares de funcionamiento: funciona por debajo del estándar alcanzado por otros en la unidad de trabajo – SUSTENTADA*

De conformidad con la sección 3.00.020(1)(c) del GOM, todos los miembros de la KCSO deben cumplir sus deberes asignados de una manera satisfactoria y eficiente. De acuerdo con la política, el “funcionamiento insatisfactorio” podrá establecerse cuando un miembro funciona en un nivel significativamente por debajo del estándar alcanzado por otros en la unidad de trabajo. El Procedimiento de Operación Estándar del Equipo Especial de Énfasis establece que todas las regulaciones de la KCSO relativas a la modificación de equipo de la KCSO se aplicarán a los vehículos rentados o arrendados. También establece que los vehículos rentados o arrendados no son vehículos del “condado” y que cualquier uso de vehículos en situaciones de manejo de emergencia se desaconseja firmemente y deberá cumplir con las secciones aplicables del GOM.

En este caso, los empleados en cuestión estaban manejando un vehículo arrendado sin marcas ni equipo de emergencia y emprendieron un manejo agresivo abierto. Esto estuvo fuera del alcance del plan de acción. Aunque los sujetos en cuestión pensaron que el Nissan era sospechoso y deseaban que este abandonara el área inmediatamente, no existió una situación de emergencia que hubiera justificado la decisión de los empleados en cuestión de pasar de acciones encubiertas a acciones abiertas.

Además, ninguno de los empleados en cuestión contactó a un supervisor ni les comunicó a otras personas involucradas en el plan de acción que ellos iban a dejar su posición encubierta. El querellante declaró en su entrevista que si los empleados en cuestión abandonarían su asignación para hacer trabajo policial, debieron haberlo comunicado a otras personas, especialmente si iban a seguir vehículos sospechosos.

Con base en el análisis anterior, existen evidencias claras y convincentes de que el empleado en cuestión 1 no debió haber permitido ni participado en la toma de la decisión de pasar de la acción encubierta a la abierta debido a que no existía una situación de emergencia. La OLEO recomienda que la denuncia de funcionamiento por debajo de los estándares sea **sustentada**.

*(5) Estándares de funcionamiento: supervisión – SUSTENTADA*

De conformidad con la sección 3.00.020(4)(a) del GOM, todos los supervisores deben contar con extensos conocimientos prácticos de las reglas y los estándares de funcionamiento de la KCSO, lo cual incluye comunicar las reglas, las políticas y los procedimientos a los subordinados.

En este caso, el empleado en cuestión 1, sargento supervisor del empleado en cuestión 2, permitió y alentó un comportamiento en violación del plan de acción. Aunque el empleado en cuestión 1 pudo haber tenido buenas intenciones, el hecho de no haber proporcionado orientación y supervisión determinó lo ocurrido en este incidente, el cual fue innecesario debido a que no existió ninguna situación de emergencia.

Con base en el análisis anterior, la OLEO recomienda que la denuncia de incumplimiento de supervisión sea sustentada.

*(6) Comportamiento impropio – SUSTENTADA*

De conformidad con la sección 3.00.01(2)(k) del GOM, comportamiento impropio significa una conducta que en general tiende a: disminuir el respeto por la KCSO o uno de sus miembros; disminuir la confianza en la operación de la KCSO; afectar de manera adversa o perjudicar la eficiencia de un miembro, o afectar de manera adversa la moral o la disciplina de la KCSO.

En este caso, los empleados en cuestión crearon una situación muy peligrosa sin justificación suficiente. Sus acciones resultaron en que el SPD realizara una detención de tránsito donde el empleado en cuestión 2 fue detenido y sacó su placa de su bolsillo. La teniente del SPD en la escena no estaba contenta con los empleados en cuestión y no quiso hablar con el empleado en cuestión 1, incluso después de enterarse de que él era el supervisor. Además, el SPD reportó este incidente a la KCSO. El comportamiento de los empleados en cuestión disminuyó el respeto y la confianza hacia las operaciones de la KCSO.

Con base en el análisis anterior, existen evidencias claras y convincentes de que los empleados en cuestión incurrieron en un comportamiento impropio. La OLEO recomienda que la denuncia de comportamiento impropio sea **sustentada**.

*(7) Incumplimiento al no informar sobre la posible mala conducta de un miembro – SUSTENTADA*

De conformidad con la sección 3.00.015(2)(f) del GOM, los miembros deben informar sin demora la mala conducta a un supervisor directo al saber o enterarse de dicho comportamiento. La mala conducta es cualquier acción que *podiera* resultar en la afectación adversa de la confianza del público en la integridad del gobierno del condado o de la KCSO.

En este caso, el empleado en cuestión 1 estuvo presente cuando el empleado en cuestión 2 fue detenido. El empleado en cuestión 1 admitió en su entrevista no haber informado sobre el incidente, incluso después de haberle dicho al empleado en cuestión 2 que contactaría a un capitán o a alguien de mayor rango para hablar sobre el incidente. Admitió que había planeado contarle al capitán sobre el incidente, pero esperó debido a la hora de la noche y a que no creyó que fuera urgente. Aunque más adelante creyó que el incidente no era un acto de comportamiento que debiera informarse, él ya había tenido una conversación con el empleado en cuestión 2 sobre informarlo y, en retrospectiva, creyó que debió haberlo informado. Además, el SPD reportó por cuenta propia este incidente a la KCSO.

Con base en el análisis anterior, existen evidencias claras y convincentes de que el empleado en cuestión 1 incumplió al no informar sobre la posible mala conducta. La OLEO recomienda que la denuncia de incumplimiento al no informar sobre la posible mala conducta de un miembro sea **sustentada**.

*(8) Comportamiento de naturaleza criminal – SUSTENTADA*

La sección 3.00.015(1)(b) del GOM prohíbe todo comportamiento que sea de naturaleza criminal. De conformidad con la sección 46.61.500 del Código Revisado de Washington (Revised Code of Washington, RCW), cualquier persona que maneje un vehículo con desconsideración intencional o deliberada por la seguridad de las personas o la propiedad es culpable de manejo descuidado.

Además, de conformidad con la sección 46.64.048 del RCW, Intentar ayudar, incitar, coaccionar, cometer violaciones, toda persona que:

Cometa, intente cometer, conspire para cometer o ayude o incite en la comisión de cualquier acto declarado en el presente título como una infracción de tránsito o un crimen, ya sea de manera individual o en conexión con una o más personas o como principal, intermediario o cómplice, será culpable de dicho delito y toda persona que de manera falsa, fraudulenta, forzosa o deliberada induzca, ocasione, coaccione, solicite, permita u ordene a otras violar cualquiera de las provisiones en el presente título es asimismo culpable de dicho delito.

En este caso, el empleado en cuestión 1, el supervisor, le ordenó al empleado en cuestión 2 manejar agresivamente y permanecer demasiado cerca del Nissan, tan cerca que la detective secreta del SPD no pudiera ver el parachoques de la camioneta, así como cruzar un semáforo en rojo sin equipo de emergencia, como luces o sirenas, para notificar a los transeúntes del peligro. Este tipo de manejo ocurrió a pesar de que el plan de acción no permitía el manejo agresivo abierto y que no existía ninguna emergencia. Además, ninguno de los empleados en cuestión pidió autorización por parte del personal al mando para poder cesar la vigilancia encubierta y seguir al Nissan. Los oficiales del SPD declararon en sus entrevistas que detuvieron al vehículo debido a que tenían una causa probable de manejo descuidado.

Con base en el análisis anterior, existen evidencias claras y convincentes de que el empleado en cuestión 1 le ordenó al empleado en cuestión 2 manejar descuidadamente. En una investigación administrativa como esta, el estándar probatorio para determinar si la supuesta mala conducta fue un “comportamiento de naturaleza criminal” no requiere que se recomienden o presenten cargos criminales al fiscal o por parte de este. Este mismo estándar administrativo que se aplica a las demás denuncias se aplica a esta. Por lo tanto, la OLEO recomienda que esta denuncia de comportamiento de naturaleza criminal sea **sustentada**.

### **Denuncias en contra del oficial en cuestión 2:**

#### *(1) Política con base en prejuicios – EXONERADA*

De conformidad con la sección 3.00.030(1) del GOM, la política con base en prejuicios es:

La discriminación que ocurre cuando un miembro de la KCSO, sin un fundamento legal de acuerdo con las leyes estatales o federales, detiene e interroga a un ciudadano, lleva a cabo una acción de cumplimiento o lleva a cabo una búsqueda de personas o vehículos, cuando la decisión de hacerlo se basa únicamente en la raza, el color, la edad, el género, la orientación sexual, la religión, el origen nacional, o la presencia de alguna discapacidad sensorial, mental o física.

Para determinar si ocurrió una política con base en prejuicios deben satisfacerse dos elementos: (1) que haya ocurrido una acción de cumplimiento de la ley y (2) que dicha acción haya estado basada en una de las clases protegidas enumeradas en la política.

En este caso, el empleado en cuestión 2 era el conductor e incurrió en una acción de cumplimiento de la ley por el modo en que siguió el vehículo de manera abierta. Sin embargo, el empleado en cuestión 2 declaró que no pudo ver dentro del vehículo secreto del SPD y no mencionó haber visto el perfil de la conductora como lo hizo el empleado en cuestión 1. Aunado a esto, cuando la camioneta y el Nissan se encontraban uno al lado del otro en el semáforo en rojo, la camioneta estaba del lado izquierdo y el vehículo secreto del SPD del lado derecho. Esto significa que dadas las circunstancias,

es más probable que el empleado en cuestión 2 no haya sido capaz de ver dentro del lado del conductor del vehículo.

Con base en el análisis anterior, la OLEO recomienda que la denuncia de política con base en prejuicios sea **exonerada**.

*(2) Insubordinación o incumplimiento de órdenes – SIN SUSTENTAR*

De conformidad con la sección 3.00.015(2)(a) del GOM, la insubordinación es un acto que involucra desafiar una orden o no respetar la autoridad de un supervisor. En este caso, el empleado en cuestión 2 dependía de que su supervisor le proporcionara orientación para ejecutar sus deberes. Aunque el empleado en cuestión 2 estuvo presente en el informe del plan de acción y admitió no haber leído el plan, también estaba siguiendo las instrucciones de su supervisor directo en el momento del incidente.

Con base en el análisis anterior, no existe evidencia suficiente para determinar si el empleado en cuestión 2 desafió el plan de acción y la orden permanente del Alguacil debido a que él se encontraba siguiendo las órdenes de su supervisor. La OLEO recomienda que la denuncia de insubordinación o incumplimiento de órdenes permanezca **sin sustentar**.

*(3) Estándares de funcionamiento: actos en violación de directivas, reglas, políticas o procedimientos – SUSTENTADA x3*

De conformidad con la sección 3.00.020(1)(d) del GOM, actuar en violación de las directivas, reglas, políticas o procedimientos de la KCSO como se estipula en el manual de políticas y en otras disposiciones constituye actos de mala conducta. La postura de la OLEO es que esta denuncia debe analizarse en tres sucesos separados de mala conducta:

- i. incumplimiento al no acatar el plan de acción del incidente;
- ii. incumplimiento al no llevar a cabo el desconflicto, e
- iii. incumplimiento al no acatar el informe obligatorio de una detención criminal de tránsito.

*(3)(i) Incumplimiento al no acatar el plan de acción del incidente – SUSTENTADA*

La directiva en cuestión para esta denuncia es el plan de acción y si el empleado en cuestión 2 incumplió al no acatar ese plan. En este caso, el empleado en cuestión 2 tuvo acceso al plan de acción previamente a llevar a cabo su asignación. Él admitió durante su entrevista no haber revisado el plan con antelación. Reconoció ser responsable de acatar el plan. Aunque la OLEO recomendó una resolución sin sustentar para la insubordinación mencionada arriba, concluye que el empleado en cuestión 2 aún tenía la responsabilidad independiente de revisar el plan de acción y acatarlo como parte de sus deberes.

Con base en el análisis anterior, existe evidencia clara y convincente de que el empleado en cuestión 2 se desempeñó en violación de las órdenes al no leer y acatar el plan de acción. La OLEO recomienda que esta denuncia de estándares de funcionamiento en violación de directivas y reglas sea **sustentada**.

*(3)(ii) Incumplimiento al no llevar a cabo el desconflicto – SUSTENTADA*

Además, a pesar de que el empleado en cuestión 2 no estuvo presente en el informe del plan de acción y dependía del empleado en cuestión 2 para informarle sobre el plan, el empleado en cuestión 2 tenía la responsabilidad independiente de leer el plan de acción y conocer el alcance de su labor. El empleado en cuestión 2 también reconoció que ellos no mantuvieron las operaciones encubiertas, lo cual exigiría que se realizara el desconflicto cuando él y el empleado en cuestión 1 decidieron emprender acciones abiertas.

Con base en el análisis anterior, existe evidencia clara y convincente de que el empleado en cuestión 2 debió haber llevado a cabo un desconflicto cuando ellos decidieron seguir abiertamente al Nissan. La OLEO recomienda que esta denuncia de estándares de funcionamiento en violación de directivas y reglas sea **sustentada como un segundo hallazgo**.

*(3)(iii) Incumplimiento al no acatar el informe obligatorio de una detención criminal de tránsito – SUSTENTADA*

De conformidad con la sección 3.03.215 del GOM, los miembros arrestados tras la comisión de un delito criminal de tránsito deben ser tratados de la misma forma que cualquier otro ciudadano en el condado de King y el miembro debe enviar una copia de la citación y cualquier informe relacionado directamente a la IIU y al comandante del recinto o sección. En este caso, el empleado en cuestión 2 fue parado y detenido por el SPD durante una detención de tránsito. Él no informó el incidente a la IIU ni a su comandante. Aunque el empleado en cuestión 2 creyó que el empleado en cuestión 1 iba a informar sobre la posible mala conducta, el empleado en cuestión 2 tenía el deber independiente de informar sobre esta posible detención criminal de tránsito de conformidad con la sección 3.03.215 del GOM.

Con base en el análisis anterior, existe evidencia clara y convincente de que el empleado en cuestión 2 incumplió al no informar sobre haber sido detenido por el SPD por un delito criminal de tránsito. La OLEO recomienda que esta denuncia de estándares de funcionamiento en violación de directivas y reglas sea **sustentada como un tercer hallazgo**.

*(4) Estándares de funcionamiento: funciona por debajo del estándar alcanzado por otros en la unidad de trabajo – SUSTENTADA*

El análisis del empleado en cuestión 2 es el mismo que el del empleado en cuestión 1, denuncia 4. Ver arriba.

*(5) Comportamiento impropio – SUSTENTADA*

El análisis del empleado en cuestión 2 es el mismo que el del empleado en cuestión 1, denuncia 6. Ver arriba.

*(6) Comportamiento de naturaleza criminal – SUSTENTADA*

La sección 3.00.015(1)(b) del GOM prohíbe todo comportamiento que sea de naturaleza criminal. La sección 46.61.005(1) del RCW define el manejo descuidado como cualquier persona que maneje un vehículo con desconsideración intencional o deliberada por la seguridad de las personas o la propiedad es culpable de manejo descuidado, lo cual es un delito menor grave. La sección 46.61.135 del RCW prevé una excepción para los vehículos de emergencia autorizados, la cual autoriza a los agentes del cumplimiento de la ley operar sus vehículos que violan los códigos de tránsito en el cumplimiento de sus deberes.

En este caso, la OLEO incorpora el análisis bajo la denuncia del empleado en cuestión 1 de comportamiento de naturaleza criminal por manejo descuidado. Sin embargo, debido a que el empleado en cuestión 2 era el conductor, el análisis por ayudar e incitar es inaplicable en este respecto. Además, la excepción citada durante la entrevista del empleado en cuestión 2 no es aplicable. Para utilizar la excepción o estar legalmente protegido por ella, el empleado en cuestión 2 habría tenido que recibir autorización para manejar en la manera en la que lo hizo.

Con base en el análisis anterior, existe evidencia clara y convincente de que el empleado en cuestión 2 incurrió en manejo descuidado y no estaba autorizado en el cumplimiento de sus deberes de conformidad con el plan de acción o una emergencia. Por lo tanto, la OLEO recomienda que la denuncia de comportamiento de naturaleza criminal sea **sustentada**.

*(7) Incumplimiento al no informar sobre mala conducta – EXONERADA*

De conformidad con la sección 3.00.015(2)(f) del GOM, los miembros deben informar sin demora la mala conducta a un supervisor directo al saber o enterarse de dicho comportamiento. La mala conducta es cualquier acción que pudiera resultar en la afectación adversa de la confianza del público en la integridad del gobierno del condado o de la KCSO.

En este caso, el empleado en cuestión 2 declaró que él y el empleado en cuestión 1 hablaron sobre informar a un capitán del incidente. El empleado en cuestión 2 declaró que el empleado en cuestión 1, quien es el sargento y el supervisor directo del empleado en cuestión 2, informaría sobre el incidente al personal al mando correspondiente.

Con base en la conversación entre los empleados en cuestión, el empleado en cuestión 2 cumplió su obligación de informar al hablarlo con su supervisor directo y creyó que su supervisor informaría lo ocurrido. Por lo tanto, el empleado en cuestión 2 acató el GOM y no incurrió en incumplimiento al no informar sobre la posible mala conducta.

Con base en el análisis anterior, la preponderancia de la evidencia establece que las acciones del empleado en cuestión 2 respecto a esta denuncia fueron lícitas y apropiadas. La OLEO recomienda que la denuncia de incumplimiento al no informar sobre la posible mala conducta de un miembro sea **exonerada**. Otras obligaciones de informar se identifican mejor por medio del funcionamiento en violación a las directivas como se abordó anteriormente.