



King County

# OLEO

---

OFFICE OF LAW ENFORCEMENT OVERSIGHT

---

Informe Anual 2024



Índice | Carta del director | 2024 en cifras | Acerca de la OLEO

**Bienvenida y resumen anual ..... 3**

- Carta del director ..... 3
- 2024 en cifras ..... 4
- Acerca de la OLEO ..... 5

**Supervisión de las investigaciones por parte de la Oficina del Alguacil de quejas de mala conducta ..... 8**

- Mapeo de quejas ..... 9
- Quejas que recibió la OLEO ..... 10
- Admisión y clasificación de quejas ..... 11
- Tipos de denuncias ..... 14
- Patrones en las quejas contra empleados jurados ..... 16
- Tendencias en las denuncias externas y clasificación ..... 18
- Monitoreo de las investigaciones ..... 20
- Investigaciones certificadas frente a las no certificadas ..... 21
- Hallazgos de las investigaciones.....22
  - Hallazgos de la Oficina del Alguacil.....22
  - Recomendaciones de la OLEO sobre los hallazgos ..... 25
- Medida correctiva y apelación.....32
  - Medida correctiva .....32
  - Quejas formales, conciliaciones o arbitrajes (apelaciones) ..... 34

**Incidentes graves y uso de la fuerza denunciabile .....36**

- Incidentes graves ..... 36
- Uso de la fuerza ..... 39

**Políticas y prácticas .....40**

- Revisiones de políticas.....40
- Informes ..... 42

**Participación de la comunidad.....46**

- Asociaciones comunitarias.....46
- Comité Comunitario de Asesoría para la Supervisión del Cumplimiento de la Ley..... 46

**Lista de tablas y figuras ..... 48**

**Apéndices ..... 49**



**Comuníquese con la OLEO**

TELÉFONO: 206-263-8870

CORREO ELECTRÓNICO: [OLEO@kingcounty.gov](mailto:OLEO@kingcounty.gov)

SITIO WEB: [kingcounty.gov/OLEO](https://kingcounty.gov/OLEO)

Para solicitar una copia impresa de este Informe anual, llame o envíe un correo electrónico a la Oficina de Supervisión del Cumplimiento de la Ley (Office of Law Enforcement Oversight, OLEO).

**PARA UNA MEJOR EXPERIENCIA DE VISUALIZACIÓN**

El presente informe está previsto para que se visualice en una pantalla e incluye vínculos de navegación en la parte superior de cada página. Para una mejor experiencia, recomendamos que, para explorar el informe, se use un visor de PDF en vez de un navegador web.

**Hay formatos alternativos disponibles.**

Llame al 206-263-8870 o TTY: 711.

## Carta del director

**2024** fue un año destacado para la OLEO sobre el cual pretendemos seguir trabajando en los próximos años., sobre el cual pretendemos seguir trabajando en los próximos años. La OLEO continúa expandiendo sus operaciones, ejerciendo más de sus poderes estatutarios y aumentando sus conexiones dentro de la comunidad.

### Algunos de los aspectos más destacados de 2024 incluyen:

- Planificación y dirección de nuestro programa de investigaciones independientes.
- Emitir [recomendaciones de hallazgos](#) de la OLEO sobre más investigaciones que nunca antes.
- Lanzamiento de nuestra primera [revisión de políticas](#) bajo nuestro marco de orientación para la comunidad.
- Emitir un informe sobre [notificaciones sensibles a eventos traumáticos](#) acerca de incidentes graves.
- Ejecutar [memorandos de entendimiento](#) con múltiples organizaciones comunitarias.

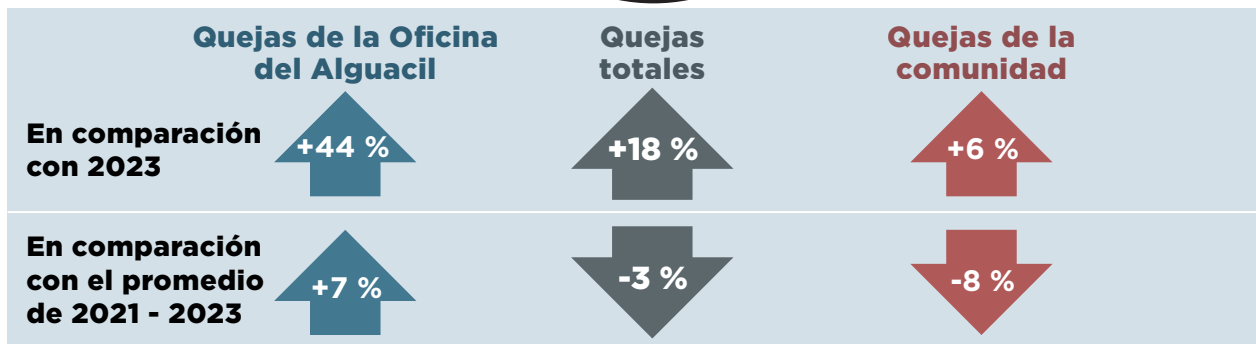
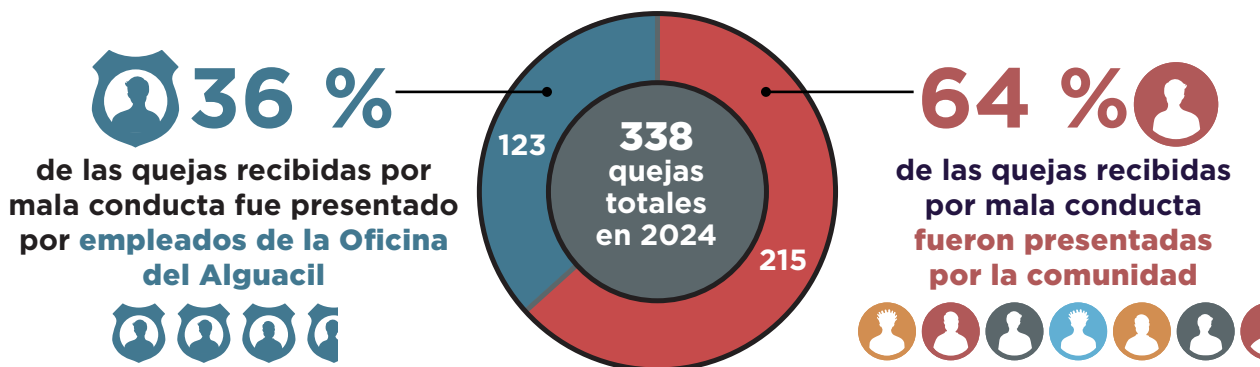
Además, hemos revisado más investigaciones de quejas de mala conducta en contra de la Oficina del Alguacil del Condado de King (Oficina del Alguacil) que nunca antes. El número de revisiones de certificación (162 frente a 71) y el número total de revisiones completas (255 frente a 128) **han más que duplicado las del año anterior**. Y, hemos seguido aumentando nuestra capacidad, mediante personal y desarrollo profesional, para prepararnos para el éxito futuro.

Es un honor para mí dirigir un equipo tan dedicado de servidores públicos en la OLEO, y juntos es un honor para todos nosotros servir a los residentes del condado de King.



Tamer Y. Abouzeid, director

## 2024 en números



### Hallazgos

Hallazgos recomendados por la OLEO para **8** investigaciones

En **5** de los casos, los hallazgos finales de la Oficina del Alguacil difirieron de las recomendaciones de los hallazgos iniciales.

### Políticas

**5** nuevas asociaciones de revisión de políticas con organizaciones comunitarias

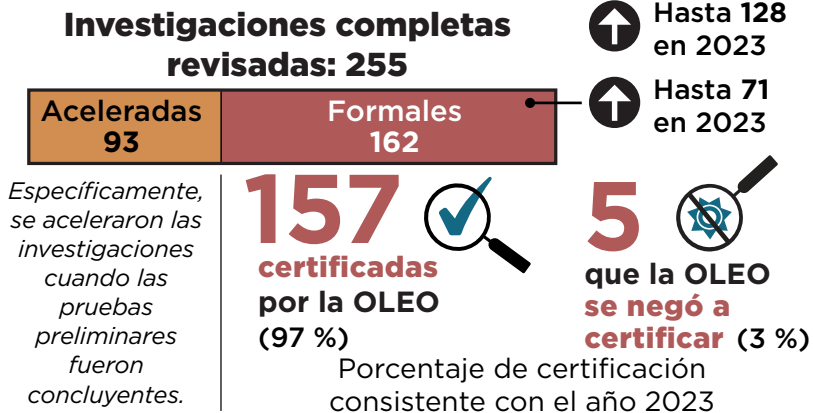
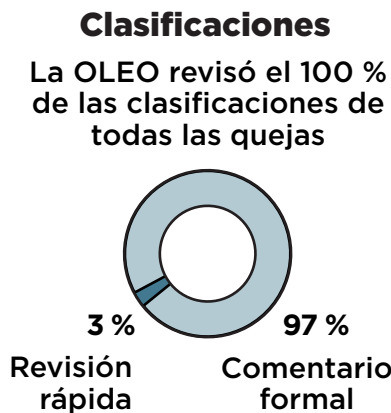
Se emitieron **34** recomendaciones de políticas

### Contactos comunitarios con la OLEO

En 2024, los miembros de la comunidad se comunicaron con la OLEO casi **280** veces.

**280** times

**+40 %** Desde 2022



## **Acerca de la OLEO**

### **Nuestra misión**

La OLEO proporciona supervisión independiente a la Oficina del Alguacil. Realizamos revisiones objetivas e investigaciones independientes, y hacemos recomendaciones de políticas basadas en evidencia que son impulsadas por la comunidad y están arraigadas en la equidad.

### **Nuestra visión**

Un condado de King donde las leyes se apliquen de manera justa y equitativa, y donde el sistema de justicia penal no haga daño.

### **Nuestro equipo**

Tamer Abouzeid, *director*

Liz Dop, *gerente de operaciones*

Simrit Hans, *analista de políticas*

Lea Hunter, *analista de políticas principal*

Katy Kirschner, *directora adjunta*

Megan Kraft, *analista de investigaciones*

Najma Osman, *especialista en participación de la comunidad*

Ryan McPhail, *supervisor de investigaciones*

Kate Miller, *analista de investigaciones*

Jamie Ridgway, *analista de investigaciones*

Jamie Tugenberg, *especialista en participación de la comunidad*

Rick Powell, *analista de investigaciones*

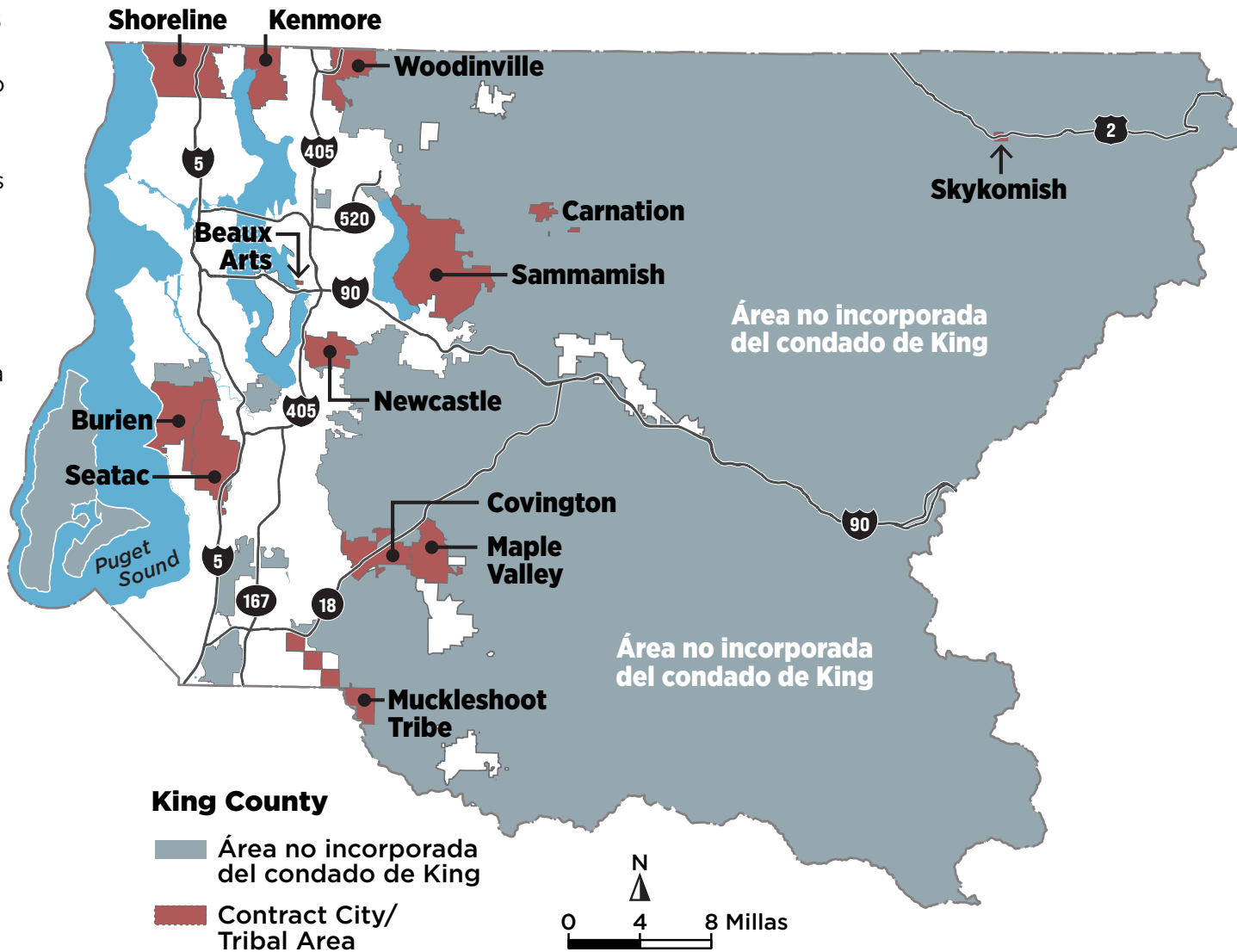
Molly Webster, *analista de políticas*

Sophie Ziliak, *administradora de proyectos*

### Acerca de la OLEO (continuación)

#### Nuestras comunidades

La OLEO presta servicio a los residentes del condado de King que reciben servicios de la Oficina del Alguacil. Algunos servicios se proporcionan según la ubicación, como el condado no incorporado de King, 12 ciudades que tienen contrato con la Oficina del Alguacil para la prestación de servicios policiales, la tribu indígena Muckleshoot y el Aeropuerto Internacional del Condado de King: Boeing Field. Además, la Oficina del Alguacil proporciona algunos servicios que pueden cruzar múltiples líneas jurisdiccionales, como servicios policiales para Metro y Sound Transit, y la ejecución de órdenes judiciales y desalojos en todo el condado de King.



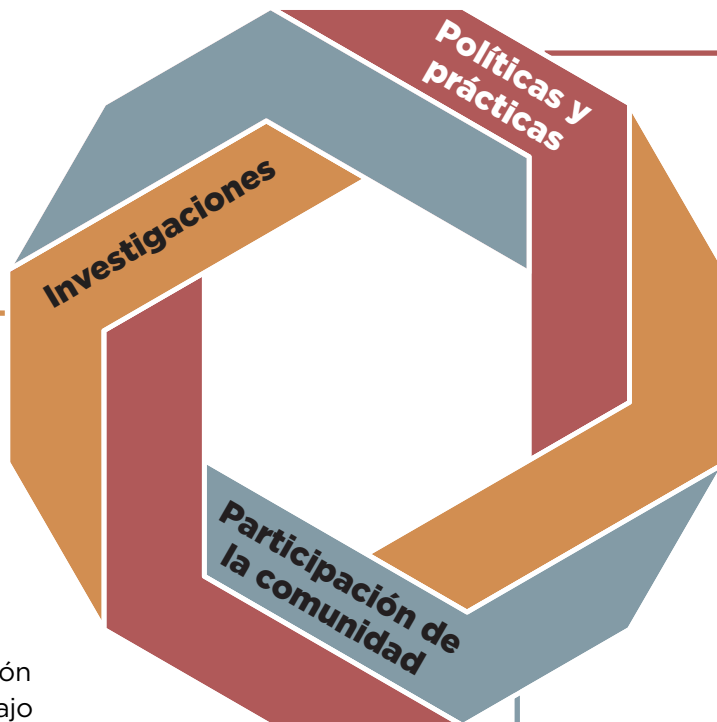
## **Acerca de la OLEO** *(continuación)*

### **Nuestro trabajo**

El trabajo de la OLEO incluye investigaciones, políticas y prácticas, y la participación de la comunidad. El compromiso de la OLEO al revisar o realizar investigaciones es ser objetiva y enfocarse en la evidencia. Cuando se trata de las políticas y prácticas, nuestro deber es recomendar mejores políticas que promuevan la equidad y reduzcan los daños relacionados con los servicios policiales a nuestras comunidades. Sabemos de estos daños y de las prioridades que debemos perseguir al interactuar con las partes interesadas de la comunidad, analizar las tendencias en las investigaciones y revisar las investigaciones externas.

#### **Investigaciones**

El trabajo de investigación abarca dos flujos de trabajo paralelos. Normalmente, la OLEO supervisa, revisa y emite recomendaciones sobre las investigaciones de quejas de mala conducta realizadas por la Unidad de Investigaciones Internas de la Oficina del Alguacil. En 2024, la OLEO también inició su segundo flujo de trabajo y realizó sus propias investigaciones independientes en algunos casos. Hasta ahora, todas estas investigaciones se han llevado a cabo en paralelo y en coordinación con la Oficina del Alguacil. El flujo de trabajo también permite a la OLEO investigar las quejas de forma independiente incluso si la Oficina del Alguacil no lo hace.



#### **Políticas y prácticas**



El trabajo de políticas y prácticas implica revisar posibles cambios de políticas iniciados por la Oficina del Alguacil o hacer recomendaciones nosotros mismos. Además, a través de la recopilación y el análisis de datos, buscamos comprender mejor las prácticas y operaciones de la Oficina del Alguacil, y analizarlas para verificar su congruencia con las leyes, las políticas, los procedimientos operativos estándar y los estándares de la comunidad.

#### **Participación de la comunidad**

El trabajo de participación de la comunidad se centra en garantizar que las comunidades atendidas por la OLEO y la Oficina del Alguacil tengan una voz fuerte que se incorpore a nuestro producto de trabajo, especialmente al formular recomendaciones de políticas. También buscamos educar a los residentes del condado de King sobre la OLEO y el papel que desempeña.



## Supervisión de las investigaciones de quejas de mala conducta por parte de la Oficina del Alguacil



La Unidad de Investigaciones Internas (Internal Investigations Unit, IIU) de la Oficina del Alguacil tiene 180 días para completar la investigación de una queja de mala conducta. Esto podría derivar en que una queja presentada en un año se cierre al año siguiente. El análisis de datos de este informe se enfoca en las medidas tomadas en 2024 durante el proceso de queja. Para las clasificaciones de las quejas y las denuncias, analizamos las investigaciones abiertas en 2024. Para verificar la calidad de las investigaciones o el resultado de las investigaciones de las quejas, como la resolución o la medida disciplinaria, analizamos las investigaciones cerradas en 2024.<sup>1</sup>

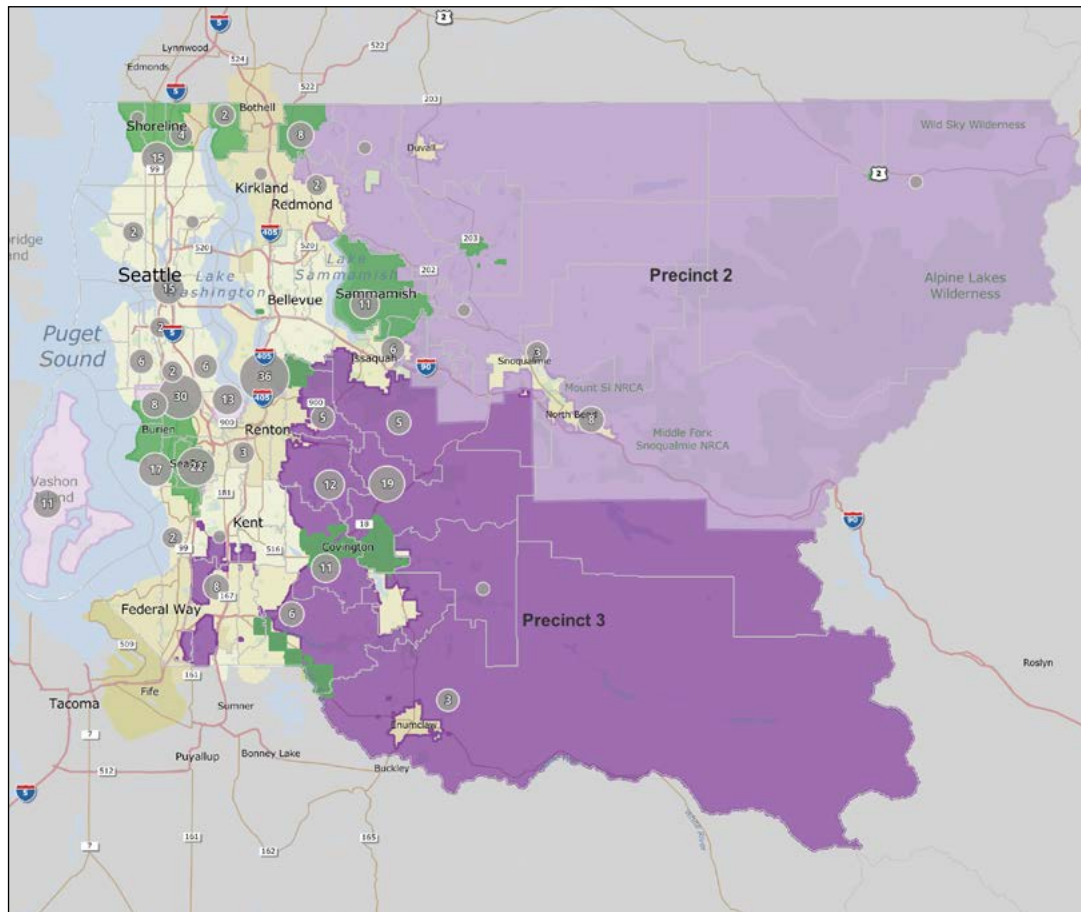
La sección 2.75.040(H) del Código del Condado de King exige la presentación de estos informes anuales de la OLEO. Los informes anuales incluyen información cualitativa y cuantitativa que demuestra la manera en la que la OLEO cumple con su objetivo, así como con sus deberes y responsabilidades. Los datos se recopilan de la base de datos de la Oficina del Alguacil, la IAPro. Esta refleja datos precisos y completos en el momento en que se fijó el límite de recopilación de los datos. (Para obtener más información, consulte el [Apéndice A: Notas sobre los datos](#)).

<sup>1</sup> La metodología de la OLEO para analizar los datos puede diferir de la metodología de la Oficina del Alguacil para analizar las cifras anuales; por lo tanto, es posible que las cifras no coincidan.

## Mapeo de las quejas en 2024

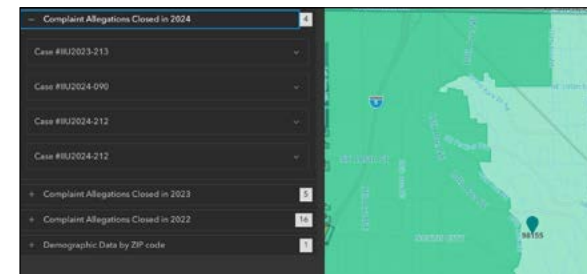
Para aumentar el acceso a nuestros datos, la OLEO y el [sistema de información geográfica](#) de la Oficina del Alguacil colaboraron para proporcionar una representación geoespacial de las denuncias de quejas de mala conducta. Los datos inician con las quejas cerradas en 2022, y los años posteriores se agregan como corresponde. La experiencia interactiva completa está disponible [aquí](#).

Salvo algunas excepciones que se explican en el mapa, esta captura de pantalla presenta el agrupamiento de las denuncias de quejas de mala conducta de la Oficina del Alguacil cerradas en 2024, mapeadas por código postal.



Case #IU2024-151	
Case #IU	2024-151
Case Classification	Formal Investigation
Case Origin	Resident
Allegations	Courtesy
Zip Code of Occurrence	98072
King County Council District	3
Disposition	Exonerated
Discipline	N/A
Other Discipline	N/A
OLEO Certification	Certify With Comments

Los detalles de cada denuncia también están disponibles en el mapa.



Los usuarios también pueden filtrar por tipo de denuncia, quejas internas o externas (residentes), resolución, estado de certificación por parte de la OLEO o distrito municipal en el condado de King.

## Quejas recibidas por la OLEO



Además de presentar quejas directamente ante la Oficina del Alguacil, la OLEO puede **recibir quejas** de parte de cualquier parte demandante, incluidos los empleados de la Oficina del Alguacil o la comunidad. Las quejas que recibe la OLEO se remiten a la Oficina del Alguacil para una revisión detallada; sin embargo, la OLEO puede hacer una admisión adicional de la queja primero para ayudar a los querellantes en este proceso. Tome en cuenta que no todas las quejas dan lugar a investigaciones formales, en especial si se determina que son quejas sobre las cuales la Oficina del Alguacil y la OLEO no tienen jurisdicción. En esos casos, la OLEO remite a los querellantes a la agencia pertinente.

En 2024, la OLEO fue contactada casi 280 veces, en las que llevó a cabo la admisión de quejas o se dio seguimiento según fuera necesario. El número de contactos de la comunidad con la OLEO ha aumentado en un 12 % año con año, y en un 40 % desde 2022.<sup>2</sup>

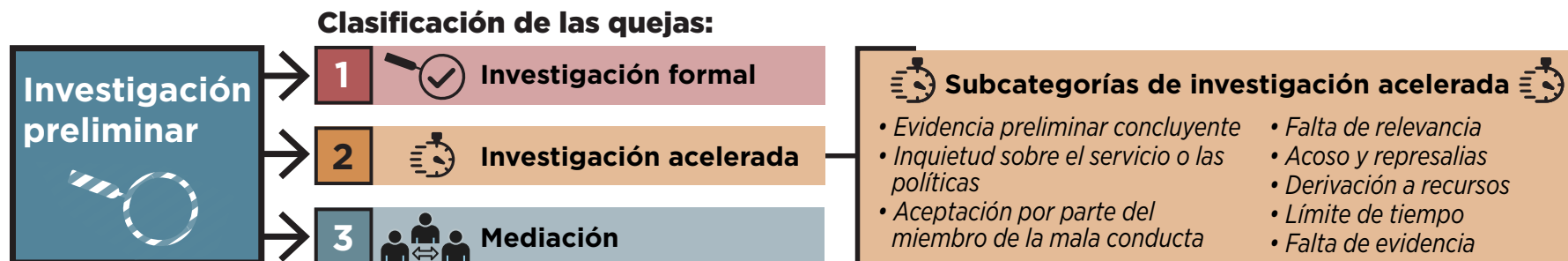
<sup>2</sup> En 2023, se contactó a la OLEO casi 250 veces, y en 2022, casi 200.

## Admisión y clasificación de quejas



Cuando la IIU recibe una queja, uno de los primeros pasos es clasificar la queja, lo cual determina si la Oficina del Alguacil procederá ante una denuncia de mala conducta y la manera en la que lo hará. Si bien la Oficina del Alguacil distingue entre “mala conducta” y violaciones de los “estándares de desempeño”, a los efectos de este Informe anual, “denuncia de mala conducta” incluye cualquier denuncia que afirme que un empleado en cuestión ha violado el Manual de Órdenes Generales (General Orders Manual, GOM).

Después de que la investigación preliminar se completa, la queja se clasifica en una de tres categorías: investigación formal, investigación acelerada o mediación. Las investigaciones aceleradas tienen ocho subcategorías.



Para obtener más información sobre las definiciones de clasificaciones, incluidas las subcategorías, consulte el [Apéndice B: Clasificación de las quejas](#).

La OLEO revisa y proporciona información sobre las clasificaciones de la Oficina del Alguacil, lo que incluye verificar que las denuncias estén identificadas correctamente o proponer pasos adicionales que deben completarse antes de determinar la clasificación. En 2024, la OLEO revisó el 100 % de las investigaciones para hacer las clasificaciones, y llevó a cabo una revisión completa del 97 % de las investigaciones y una revisión rápida del 3 % de las investigaciones. Cuando revisó las quejas completamente para su clasificación, la OLEO recomendó una investigación formal en poco más del 50 % de los casos.

En 2024, la OLEO y la Oficina del Alguacil ampliaron los éxitos surgidos del sistema de clasificación revisado. Si bien el sistema se implementó completamente a mediados de 2023, 2024 marca el primer año en el que todos los casos nuevos se clasificaron con el sistema revisado. Este sistema de clasificación no solo ha permitido a la OLEO y a la IIU utilizar sus recursos de forma más eficiente, sino que también ha contribuido a obtener mejores resultados con respecto al papel de la OLEO en la certificación de las investigaciones de la IIU. Debido a que la OLEO puede interactuar con la IIU en una etapa más temprana del proceso de investigación, ambas agencias pueden identificar posibles obstáculos para la certificación de manera temprana y superarlos antes de que se conviertan en resultados irreversibles.

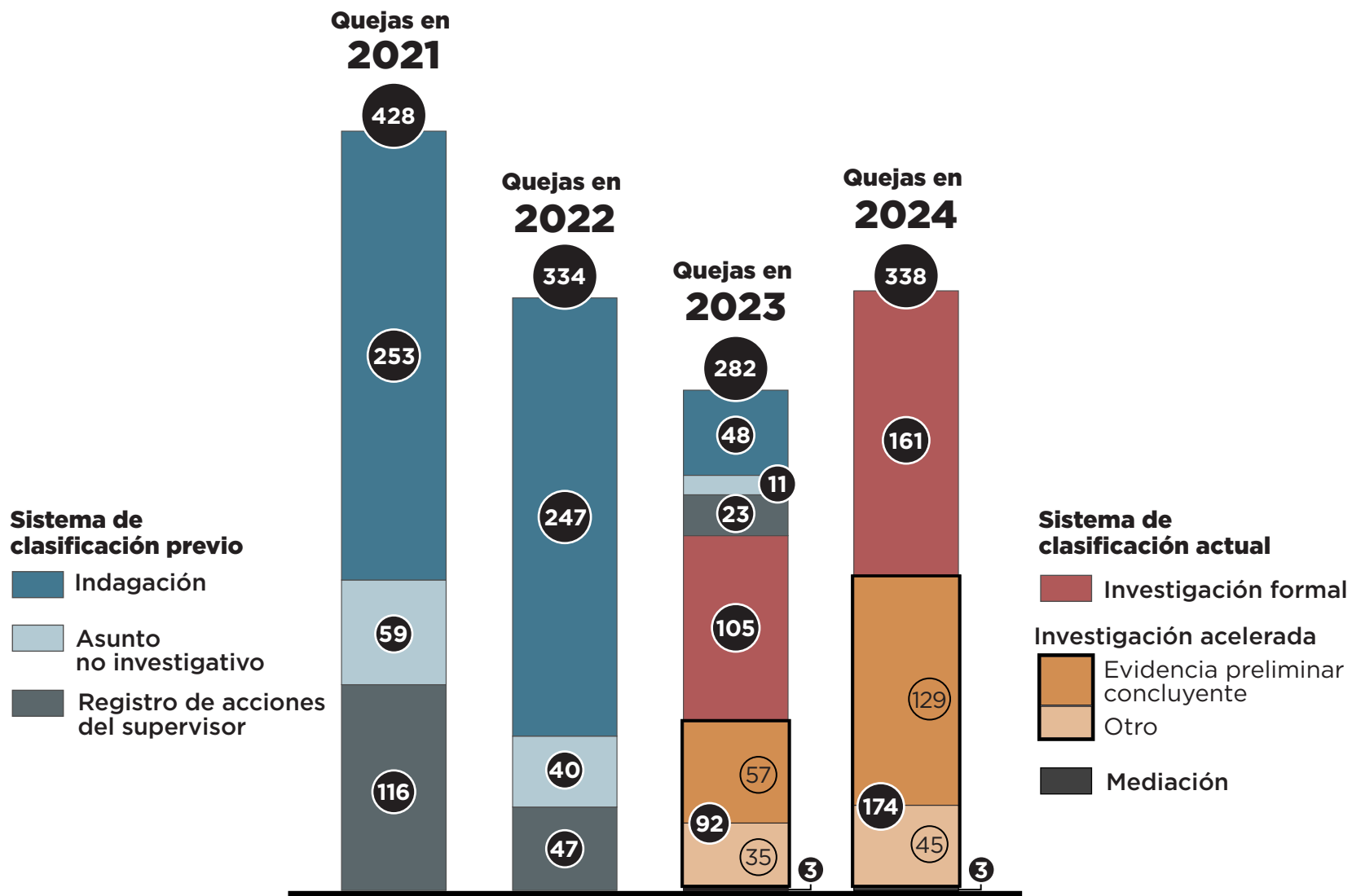
El número total de quejas de mala conducta aumentó significativamente en 2024, como se muestra en la Figura 2, lo que supone un cambio con respecto a las tendencias de años recientes. En 2024, las quejas totales aumentaron a 338, y la mayoría se debió a un aumento de quejas internas de los empleados de la Oficina del Alguacil. Si bien las quejas de la comunidad también aumentaron modestamente en 2023, solo representaron el 64 % del total de quejas abiertas en 2024, en comparación con más del 70 % en los dos años anteriores. Las quejas internas representaron el 36 % del total de 2024, y ese fue el número más alto desde 2021.

**Aceleradas: Las investigaciones concluyentes aceleradas** de evidencia preliminar representaron casi el 40 % del total de clasificaciones abiertas en 2024.

Las investigaciones internas aceleradas en las que la evidencia preliminar fue concluyente, que con frecuencia representaban denuncias corregidas con capacitación relacionada con el desempeño de un supervisor, se cerraron más rápidamente en comparación con investigaciones similares en 2023. En 2024, dichas investigaciones se completaron en un mes, en promedio.



Figura 1: Desglose de las clasificaciones, 2021-2024



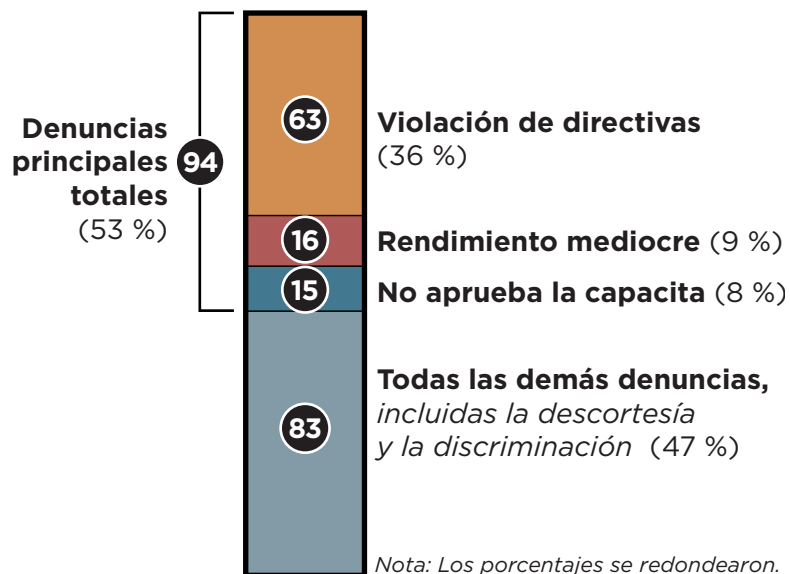
## Tipos de denuncias

Una queja puede incluir más de una denuncia; por lo tanto, el número de denuncias excede el número de quejas. Por ejemplo, en 2024, las investigaciones de quejas tuvieron un promedio de 1.8 denuncias cada una, un aumento con respecto a 2023.

Las 338 quejas presentadas en 2024 incluyeron 606 denuncias de mala conducta, de las cuales 177 fueron denuncias de empleados de la Oficina del Alguacil y 429 de la comunidad.

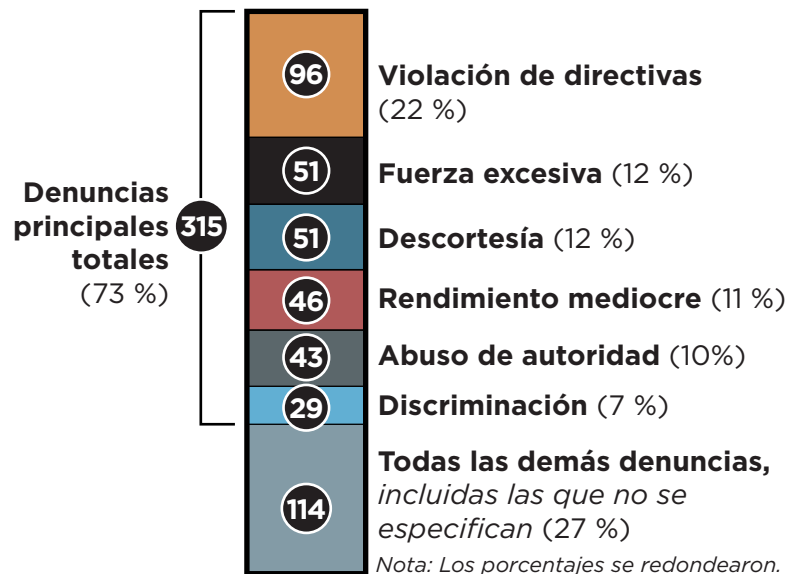
Un poco más de la mitad de las denuncias de mala conducta de los empleados de la Oficina del alguacil son de tres tipos específicos relacionados con el cumplimiento de las políticas, los estándares y la capacitación (Figura 2). La descortesía y la discriminación también son denuncias internas comunes.

**Figura 2: Principales denuncias internas en 2024**



El setenta y tres por ciento de las denuncias de mala conducta de los miembros de la comunidad fueron de seis tipos específicos, cuyo desglose se describe a continuación en la Figura 3. Los siguientes análisis se centrarán únicamente en las denuncias resultantes de quejas de la comunidad (denominadas “externas”) e incluirán todas las clasificaciones.

**Figura 3: Principales denuncias externas en 2024**



### Revisión del Manual de Órdenes Generales y Nuevas Denuncias

En agosto de 2024 la Oficina del Alguacil actualizó la sección del Manual de Órdenes Generales relacionada con la mala conducta del personal. Esta actualización consistió en gran medida en una limpieza del lenguaje y la consolidación de denuncias consideradas redundantes. Por ejemplo, la actualización eliminó la prohibición específica de aceptar sobornos, ya que esa conducta ya estaba prohibida con la prohibición de participar en conducta delictiva. Cabe destacar que se hicieron dos actualizaciones con respecto a las denuncias de conducta discriminatoria. En primer lugar, se actualizó la lista de clases protegidas contra las cuales se prohíbe la discriminación, para reflejar el lenguaje que contienen las políticas generales de Recursos Humanos del Condado de King. En segundo lugar, se creó la infracción adicional de conducta inapropiada para cubrir una conducta que podría no cumplir la definición de discriminación según las políticas de la Oficina del Alguacil y que, sin embargo, comunica un "mensaje hostil, despectivo, inoportuno o negativo" sobre alguien en función de su pertenencia a una clase protegida.

## Patrones en las denuncias contra empleados jurados

En congruencia con los últimos años, en 2024, una cuarta parte de los empleados jurados<sup>3</sup> de la Oficina del Alguacil (198 de 729) fueron objeto de al menos una denuncia de mala conducta por parte de un miembro de la comunidad.

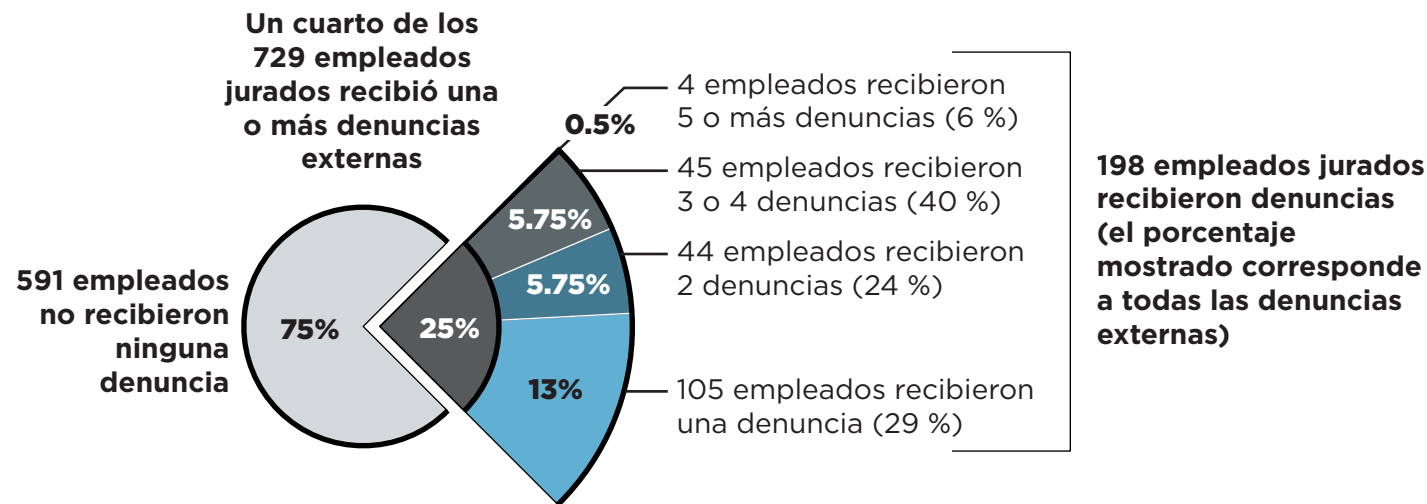
Un pequeño número de agentes fue responsable de un número importante de denuncias de mala conducta, más que en 2023. Casi la mitad (46 %) de las denuncias externas fueron contra agentes que tenían 3 o más denuncias en su contra, apenas el 6 % de la fuerza jurada.

# 17 agentes

recibieron tres o más denuncias externas anuales en varios años entre 2022 y 2024.



**Figura 4: Denuncias externas contra empleados jurados en 2024**

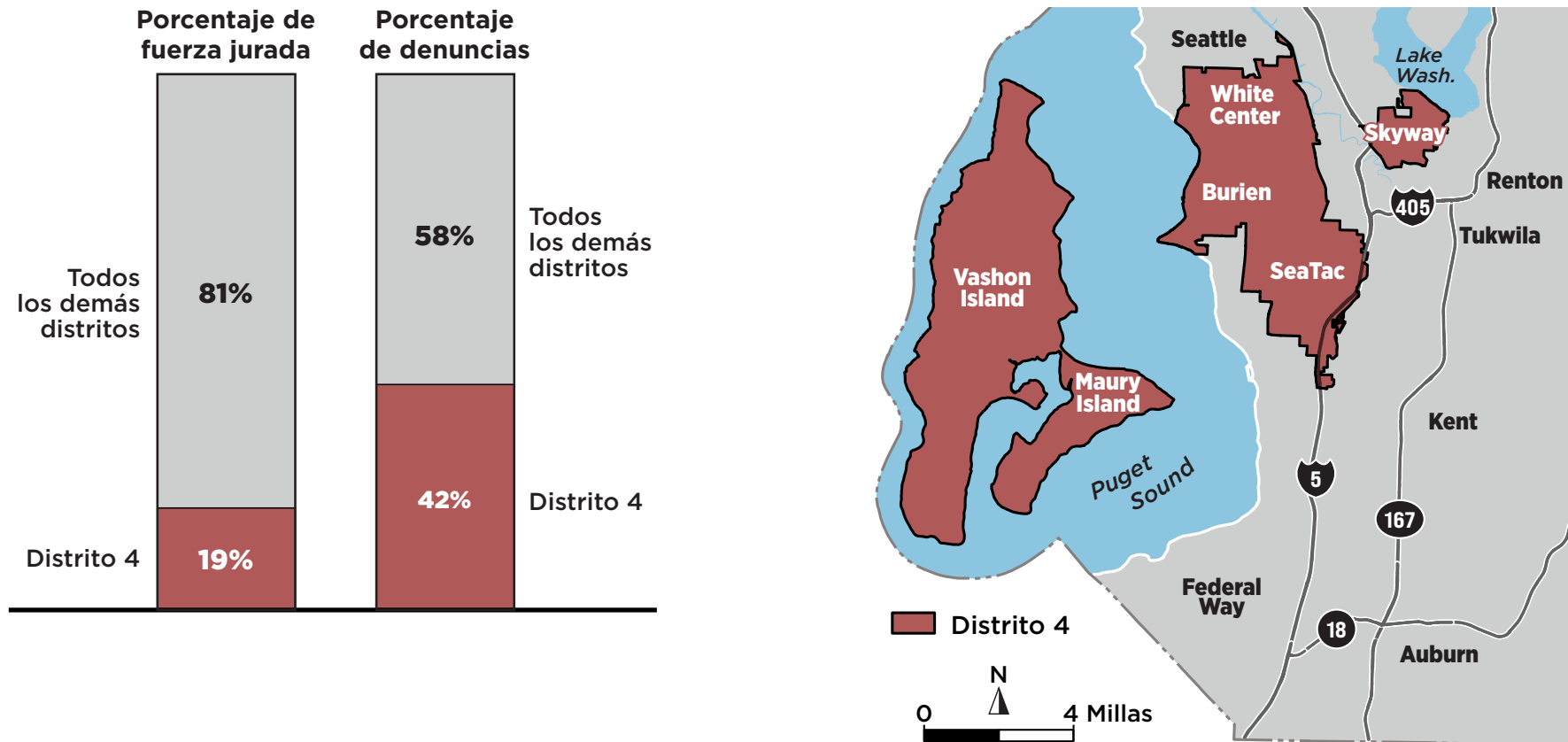


*Nota: Excluimos las investigaciones en las que la IIU no pudo identificar al empleado en cuestión o en las que se desconocía su identidad. Los recuentos de los empleados jurados de la Oficina del Alguacil fueron proporcionados por el Departamento de Recursos Humanos de la Oficina del Alguacil.*

<sup>3</sup> “Empleados jurados” se refiere a todo el personal nombrado, incluido el alguacil, el subalguacil y varios rangos de agentes.

Además, un gran porcentaje de estas denuncias se refieren a agentes asignados a zonas geográficas específicas. El área geográfica del Distrito 4 cubre las áreas de Skyway/West Hill, North Highline (incluido White Center), Vashon Island, Burien y SeaTac. Cuando los miembros de la comunidad se quejaron de mala conducta, el 42 % de las denuncias eran sobre agentes asignados al Distrito 4 en ese momento. Por lo general, el 20% de la fuerza jurada de la Oficina del Alguacil se asigna a esta área.

Figura 5: Desglose de la asignación de agentes por denuncias externas contra agentes



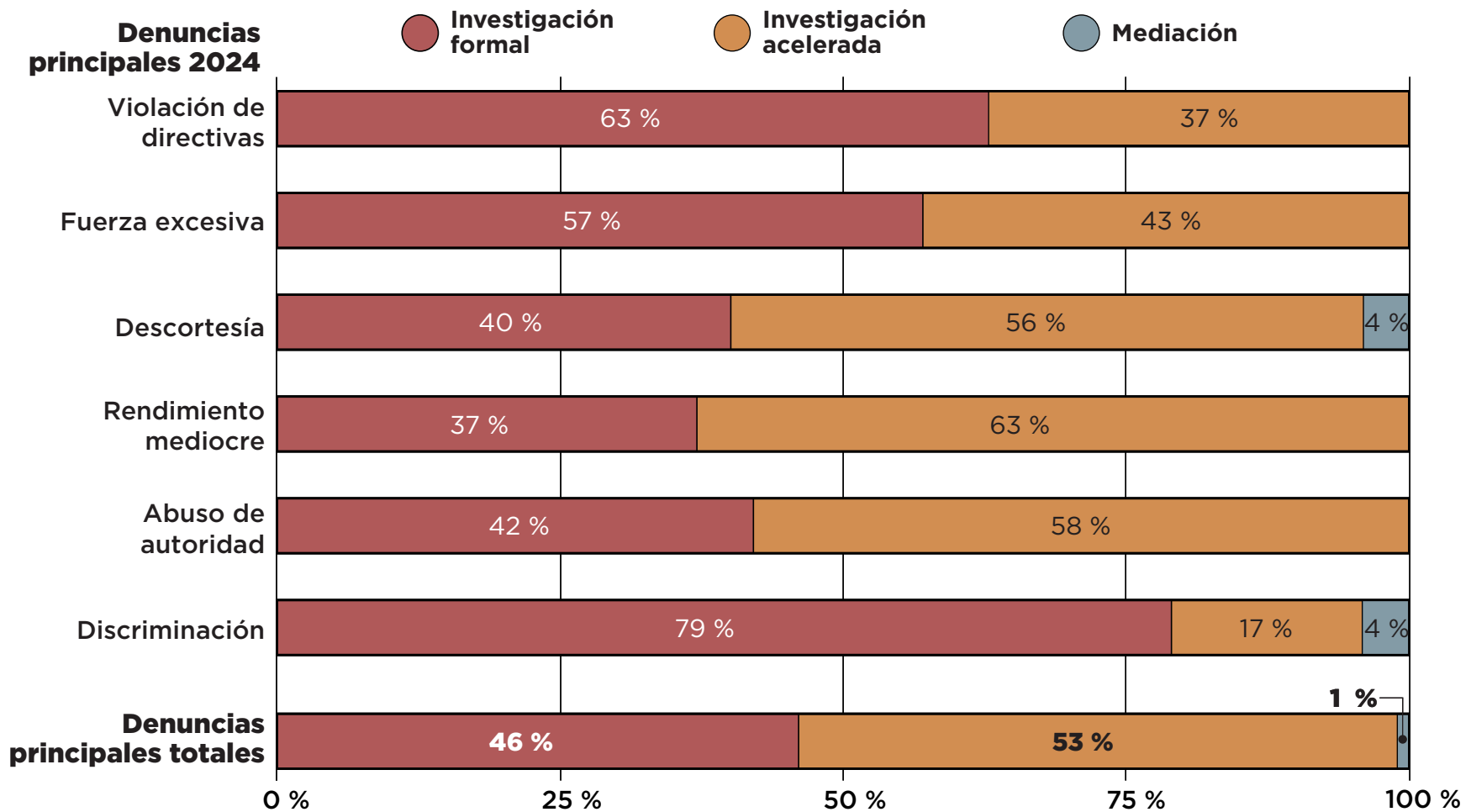
## Tendencias en las denuncias externas y clasificación

Aunque los tipos de denuncias que suelen hacer los empleados de la Oficina del Alguacil y la comunidad son similares, los patrones de clasificación varían.

- Alrededor del 80 % de todas las denuncias de discriminación se clasificaron como investigaciones formales, con poca diferencia entre las de los empleados de la Oficina del Alguacil y las de la comunidad. Las denuncias de violación de directivas también se clasificaron de manera similar sin importar dónde se originaron, y alrededor del 60 % fueron investigaciones formales.
- En contraste, la mayoría (81 %) de las denuncias internas de desempeño mediocre se clasificaron como investigaciones formales, mientras que las mismas denuncias externas se clasificaron en su mayoría (63 %) como investigaciones aceleradas. De igual manera, la mayoría (67 %) de las denuncias internas de descortesía se clasificaron como investigaciones formales, mientras que las denuncias externas de descortesía se clasificaron en su mayoría (58 %) como investigaciones aceleradas.

Las seis principales denuncias externas de las que se habló anteriormente se desglosan por clasificación de la queja en la Figura 6 a continuación.

**Figura 6: Principales denuncias externas por tipo de clasificación en 2024**



Nota: Los porcentajes se redondearon. Consulte también el [Apéndice D: Principales denuncias externas por tipo de subcategoría de clasificación en 2024](#).

## Monitoreo de las investigaciones



La OLEO monitorea y revisa el manejo que la Oficina del Alguacil le da a las quejas con el fin de promover investigaciones exhaustivas, objetivas y oportunas. Las investigaciones se revisan de acuerdo con los criterios establecidos por el Consejo del Condado de King y la OLEO.

### ¿Qué tipo de cuestionamientos hace la OLEO al monitorear y revisar las investigaciones?

- ¿Se identificó y entrevistó de forma rigurosa a todos los testigos principales?
- ¿Se obtuvo toda la evidencia relevante? Si no fue así, ¿fue por las acciones del investigador?
- ¿Se le proporcionó al empleado en cuestión un aviso apropiado de las denuncias de queja?
- ¿Hubo algún conflicto de intereses comprobable o en apariencia entre los investigadores y cualquiera de las personas involucradas en el incidente?
- ¿Las entrevistas se llevaron a cabo haciendo preguntas no inductivas y abiertas?
- ¿Se presentaron los informes de la investigación de una manera neutral e imparcial?
- ¿El investigador abordó las incongruencias en la evidencia, la credibilidad y la fiabilidad?
- ¿La investigación se terminó en un plazo de 180 días?

### Investigaciones certificadas frente a no certificadas



Durante la revisión para la certificación, la OLEO puede certificar o negarse a certificar la investigación.

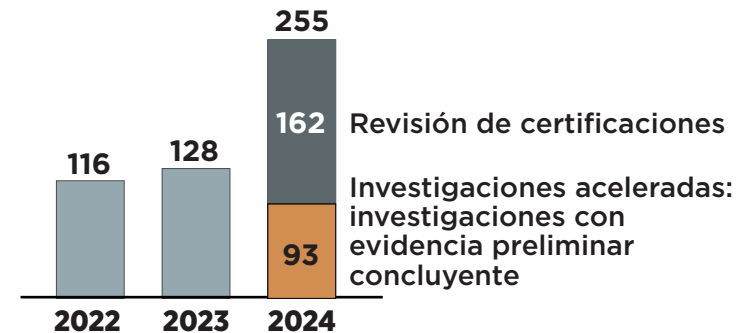
En 2024, la OLEO realizó la revisión de certificación formal de 162 investigaciones, más del doble que el año anterior. La OLEO certificó 157 de esas investigaciones y se negó a certificar cinco. La mayoría de las investigaciones que no se certificaron eran investigaciones que se abrieron en años anteriores y que no se cerraron dentro del plazo requerido de 180 días. La única investigación que la OLEO se negó a certificar por razones distintas a la puntualidad fue rechazada porque la IIU entrevistó al empleado en cuestión y no le proporcionó a la OLEO ninguna notificación de la entrevista. Como la oportunidad de participar en entrevistas con empleados en cuestión es fundamental para la función de supervisión de la OLEO, la OLEO se negó a certificar dicha investigación. Cabe señalar que esta investigación se llevó a cabo a principios de 2024, y la OLEO no se negó a certificar una investigación sobre esa base durante el resto del año del informe.

Además, de las investigaciones cerradas en 2024, la OLEO aceptó acelerar 121 investigaciones, incluidas 93 con evidencia preliminar concluyente. Al igual que las revisiones de certificación, la revisión de las investigaciones aceleradas es un proceso integral que garantiza que la investigación preliminar sea exhaustiva y libre de sesgos. Si bien gran parte del aumento en las investigaciones revisadas se debe al aumento de personal,<sup>4</sup> la OLEO también atribuye la mejora a una mayor

<sup>4</sup> El equipo de Investigaciones de la OLEO tuvo un 80 % de su personal durante la mayor parte del año 2024.

coordinación con la IIU y un mejor acceso a la información. Esperemos que esta tendencia continúe el próximo año.

**Figura 7: Investigaciones completas que revisó la OLEO en 2022 y 2024**



**157**  
certificadas por la OLEO (97%)  
↑ Hasta 68 en 2023

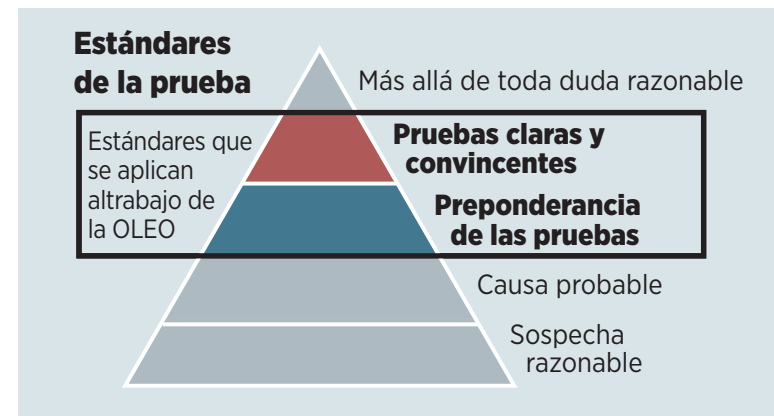
**5**  
que la OLEO se negó a certificar (3%)  
↑ Hasta 3 en 2023

## Hallazgos de las investigaciones



### Hallazgos de la Oficina del Alguacil

Después de la parte de recopilación de los hechos, la Oficina del Alguacil emite un hallazgo, o resolución, para cada denuncia en la queja. De acuerdo con las políticas de la Oficina del Alguacil, el estándar de prueba para sostener una denuncia, por lo general, requiere una “preponderancia de la evidencia” (es decir, que sea “más probable a que no”) de que la violación de la política ocurrió según los hechos. Sin embargo, si se denuncia una conducta delictiva o una mala conducta grave, y existe la probabilidad de que se dé una suspensión, degradación o cese, el estándar de prueba se eleva a “evidencia clara y convincente” (es decir, “mucho más probable que sea verdad que mentira”).



### La Oficina del Alguacil utilizó una de cinco categorías de resolución para cada denuncia.

**Sustentada**

La denuncia está respaldada por suficientes pruebas objetivas y fue una violación a las políticas.

**No sustentada**

No hay suficientes pruebas objetivas para probar o refutar la denuncia.

**Infundada**

La denuncia no es objetiva o el incidente no ocurrió como se describió.

**Exonerada**

El supuesto incidente ocurrió, pero fue legal y debido.

**Indeterminada**

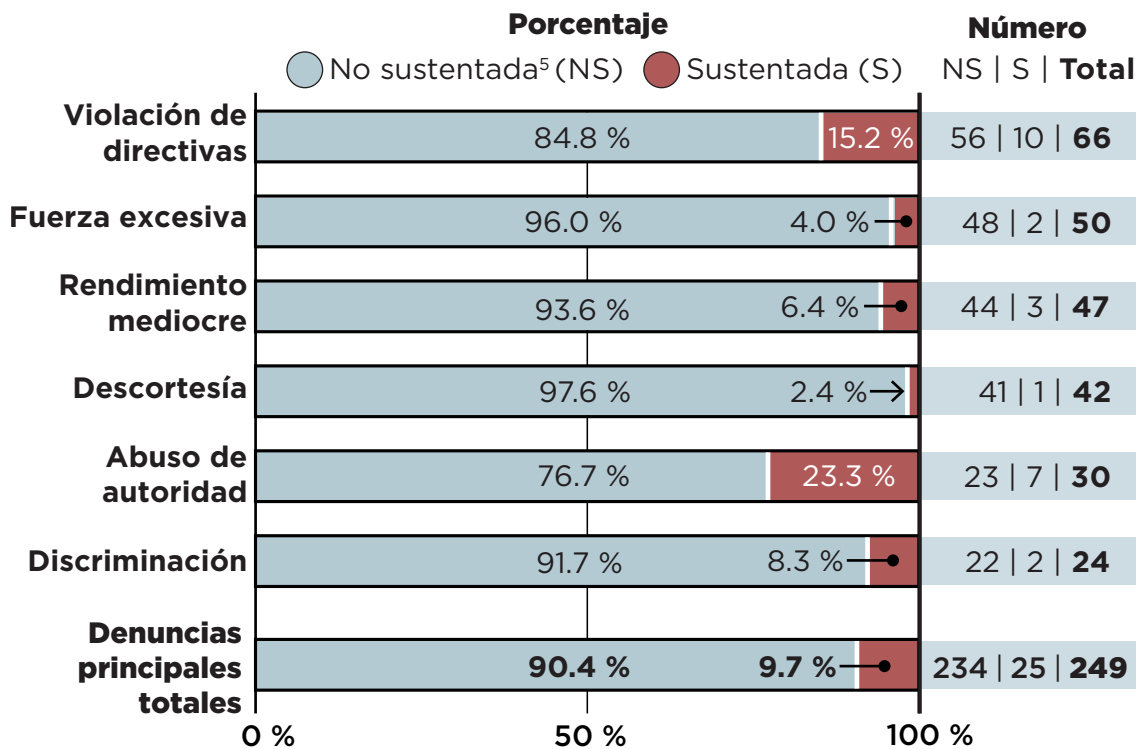
La investigación realizada no cumple con los criterios de las categorías mencionadas anteriormente.

En las investigaciones cerradas durante 2024, el 81 % de las denuncias de mala conducta de la comunidad completamente investigadas concluyeron con la exoneración del empleado de la Oficina del Alguacil o con el hallazgo de que la denuncia no tenía fundamentos. A los efectos de este Informe anual, las investigaciones que dieron como resultado una capacitación relacionada con el desempeño pero ninguna otra forma de medida correctiva o disciplinaria se catalogan como investigaciones sostenidas y se incluyen en los análisis. El catorce por ciento de las denuncias investigadas se confirmaron, incluidas aquellas que dieron lugar a una capacitación relacionada con el desempeño del empleado como medida correctiva. En comparación con 2023, un mayor porcentaje de denuncias se cerraron con hallazgos concluyentes.

Las denuncias externas totalmente investigadas y cerradas en 2024 incluyen investigaciones formales, investigaciones aceleradas con evidencia preliminar concluyente e investigaciones clasificadas con el sistema anterior. El ochenta y dos por ciento de estas denuncias (259) están dentro de los seis tipos principales descritos anteriormente y se muestran en la Figura 8. En este grupo, el 9.7 % de las denuncias se cerraron con resoluciones sostenidas (incluida la capacitación relacionada con el desempeño). Algunas denuncias se sostuvieron a tasas mucho más elevadas que la tasa de este grupo.

Al examinar el grupo de estos mismos seis tipos principales de denuncias originadas por empleados de la Oficina del Alguacil, la tasa total de denuncias sostenidas es del 61 %. Gran parte de esta diferencia, pero no toda, se debe a denuncias relacionadas con necesidades de capacitación o violaciones menores de políticas.

**Figura 8. Tasa de denuncias externas principales sostenidas en 2024**

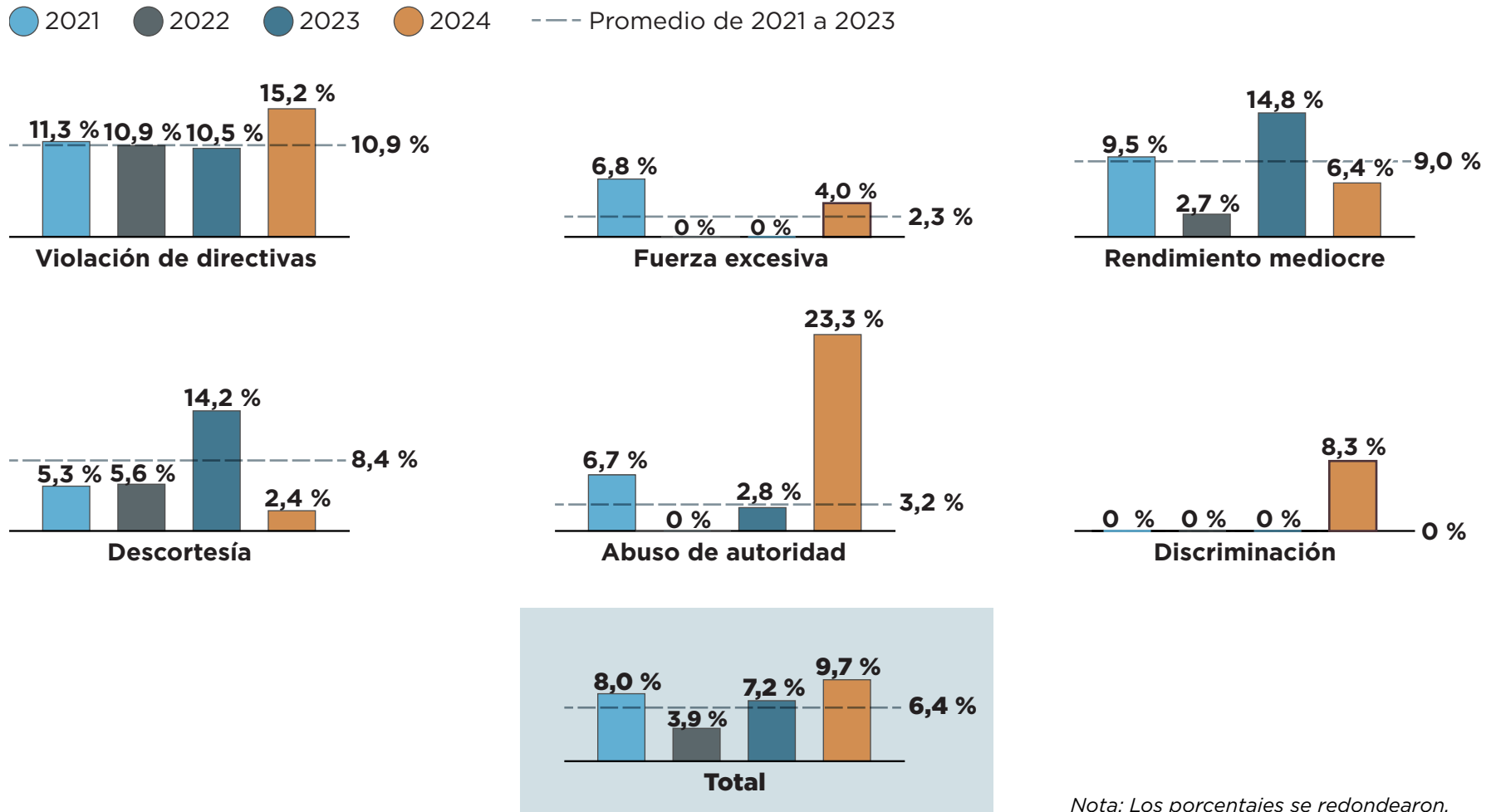


Nota: Los porcentajes se redondearon.

<sup>5</sup> No se debe confundir “no sostenida” con la resolución específica de “no sustentada”, la cual, por lo general, se reserva para las investigaciones en las que no hay suficiente evidencia para llegar a un hallazgo concluyente. La columna de “no sostenida” incluye todas las resoluciones distintas a “sostenidas”, a saber, infundadas, exoneradas, no sustentadas o indeterminadas.

En comparación con el grupo equivalente de denuncias principales por investigaciones cerradas en 2023, estas denuncias se sostuvieron a una tasa mayor. Sin embargo, existen diferencias individuales en la frecuencia con la que se sostuvieron ciertas denuncias entre los años, como se muestra en la Figura 9.

**Figura 9. Tasas de denuncias externas principales sostenidas en 2021 a 2024**



Nota: Los porcentajes se redondearon.

## Hallazgos de las investigaciones



### Recomendaciones de la OLEO sobre los hallazgos

La OLEO tiene la autoridad de recomendar hallazgos o resoluciones indagatorias independientes. A través de esta autoridad, la OLEO puede proponer análisis y resoluciones alternativas para que la Oficina del Alguacil las considere antes de tomar su decisión.

Una vez concluida una investigación, la IIU envía la evidencia al comandante de sección del empleado en cuestión (por lo general un capitán o un mayor) para que llegue a sus hallazgos. Ese comandante redactará un informe de hallazgos recomendados para que lo revise el jefe de división pertinente, quien estará de acuerdo o en desacuerdo, y enviará la investigación al subalguacil, quien hará una recomendación sobre la medida disciplinaria aplicable. La OLEO tiene el derecho de revisar los hallazgos a nivel de comandante y posiblemente emitir sus propios hallazgos recomendados para que el jefe de división y el subalguacil los revisen.

A lo largo de 2024, la OLEO colaboró estrechamente con la Oficina del Alguacil en muchos hallazgos. En algunos casos, la OLEO recomendó sus propios hallazgos; en otros, la OLEO mantuvo conversaciones con el personal de mando y la dirección de la Oficina del Alguacil, y llegó a un acuerdo de manera informal. A continuación, analizaremos algunos hallazgos notables.

### Uso de la fuerza

En IIU2023-047, los agentes respondieron a una llamada de agresión y encontraron al querellante agrediendo activamente a otra persona, e inmediatamente arrestaron al querellante. El querellante se resistió activamente al arresto y, después de ser esposado y colocado en el auto policial, comenzó a golpearse la cabeza contra el interior del auto. Dos agentes intentaron sujetar al querellante en el auto para evitar que se hiciera daño; uno intentó sujetarlo por los hombros y otro por las piernas. El querellante pateó al último agente tres veces en la pierna, la entrepierna y el pecho. En ese momento intervino el empleado en cuestión y golpeó al querellante varias veces en el pecho. Al presenciar esto, otros agentes sujetaron y alejaron al empleado del querellante.

La Oficina del Alguacil solicitó a otra agencia policial que revisara el incidente en busca de posibles violaciones penales. Esa agencia determinó que había causa probable para remitir cargos a la Oficina del Fiscal del Condado de King, y la Oficina del Fiscal estuvo de acuerdo y presentó cargos. Se realizó un juicio, y el trabajador en cuestión fue declarado inocente.

En la investigación administrativa, la recomendación inicial del mayor de la Oficina del Alguacil fue no sostener la denuncia de uso excesivo de la fuerza. Sin embargo, el jefe de división no estuvo de acuerdo y recomendó, en su lugar, sostener la denuncia de uso excesivo de la fuerza, y la dirección de la Oficina del Alguacil estuvo de acuerdo.

**Para llegar a un hallazgo sostenido, el jefe de división y la dirección de la Oficina del Alguacil encontraron que, si bien ese nivel de fuerza puede usarse en respuesta a una resistencia activa, aún debe ser necesario para que cumpla las políticas. La fuerza utilizada por el empleado en cuestión (golpes directos) fue innecesaria y, por lo tanto, no cumplió las políticas.**

Inicialmente, la OLEO iba a redactar los hallazgos de esta investigación. Sin embargo, después de que se le informara que la denuncia de uso excesivo de la fuerza se sostendría, la OLEO decidió no redactar hallazgos adicionales por razones de eficiencia.

### **Registro e incautación<sup>6</sup>**

La OLEO recomendó hallazgos en tres investigaciones que involucraron registros e incautaciones. En las tres investigaciones, las recomendaciones iniciales del mayor de la Oficina del Alguacil fueron exonerar a los empleados en cuestión de al menos una denuncia relacionada con un registro o incautación indebidos. Después de que la OLEO emitió sus hallazgos, el jefe cambió a “sostenida” unas de las recomendaciones para una de las investigaciones y, para otra, el subalguacil cambió el hallazgo a “sostenido”.

En IIU2023-189, el empleado en cuestión siguió un automóvil conducido de manera errática hasta un complejo de departamentos. El empleado en cuestión había buscado previamente la matrícula del automóvil y descubrió que el propietario registrado del vehículo tenía una orden de arresto pendiente. El empleado en cuestión afirmó que otra persona que encontró en el complejo de departamentos coincidía con la descripción de la persona que estaba buscando. El empleado en cuestión buscaba a un hombre negro de 37 años, de tez clara, de 5 pies 9 pulgadas, 190 libras de peso, con barba corta y mechones retorcidos lo suficientemente largos como para cubrir sus orejas, y que vestía pantalones de mezclilla y una chamarra blanca. Los refuerzos llegaron mientras el empleado en cuestión todavía estaba observando el complejo de departamentos, después de lo cual los empleados en cuestión entraron en contacto con el querellante. El querellante era 10 años más joven y pesaba 40 libras menos, tenía una tez más oscura y pelo muy corto, y vestía una chamarra negra y pantalones deportivos oscuros. Cuando el querellante insistió en que él no era la persona que el empleado en cuestión buscaba y se negó a dar su nombre, los empleados en cuestión lo arrestaron por obstrucción.

<sup>6</sup> Algunas investigaciones incluyeron múltiples denuncias; sin embargo, este resumen se centra en denuncias específicas relacionadas con las protecciones contra registros o incautaciones inapropiadas, ya sea con base en la Cuarta Enmienda o en las leyes estatales o del condado.

**La OLEO afirmó que los empleados en cuestión no tenían sospechas razonables para detener al querellante porque su perfil no coincidía con la descripción y que, aunque así fuera, los empleados en cuestión no tenían causa probable para arrestar al querellante. La Oficina del Alguacil estuvo de acuerdo con la OLEO en que el arresto fue sin causa probable y sostuvo las denuncias.**

En IIU2024-084, los empleados en cuestión observaron un automóvil estacionado frente a una residencia señalada como el sitio de una actividad delictiva anterior con una persona desplomada en su interior. Los empleados involucrados, quienes admiten que no habían observado ninguna evidencia de delito, no intentaron despertar al querellante ni hablar con él, sino que abrieron la puerta del automóvil.

**El mayor de la Oficina del Alguacil recomendó exonerar a los empleados en cuestión, y la OLEO recomendó sostener las denuncias. El jefe cambió la recomendación a “no sostenida”, pero el subalguacil estuvo de acuerdo con la OLEO y sostuvo las denuncias.**

En sus hallazgos, la OLEO se basó en un arresto casi idéntico del condado de King, en el que un tribunal determinó que “el mero hecho de estar... desplomado en un automóvil estacionado al mediodía, incluso en una comunidad con una epidemia de opioides, no es suficiente para justificar que un oficial abra la puerta de un automóvil sin antes intentar brevemente hablar o despertar de alguna otra manera a la presunta víctima de sobredosis”.<sup>7</sup>

A diferencia de las dos investigaciones anteriores, en IIU2024-131, la Oficina del Alguacil insistió en un hallazgo de exoneración a pesar de la recomendación de la OLEO de sostener las denuncias. En esta investigación, los empleados en cuestión estaban investigando una presunta agresión y robo cuando la víctima les informó que creía que el agresor era el querellante, quien vivía en un departamento arriba de la unidad de su hermana. Al buscar al querellante, los empleados en cuestión acudieron a dicho departamento, donde recibieron permiso de los presuntos hijos del querellante para entrar a la vivienda e inspeccionarla; no encontraron al querellante. El problema de esta investigación fue si los empleados en cuestión cumplieron las políticas de la Oficina del Alguacil, así como las leyes estatales y del condado, que requieren que los agentes proporcionen a los menores acceso a un abogado antes de solicitar una inspección.

<sup>7</sup> *El estado contra Harris*, n.º 77987-7-1, Tribunal de Apelaciones de Washington, División 1 (2019).

**El hallazgo de exoneración en sí está sujeto a un desacuerdo de buena fe entre la Oficina del Alguacil y la OLEO; en consecuencia, la OLEO no derivó este caso. Sin embargo, la OLEO considera problemático el razonamiento detrás de los hallazgos, principalmente porque se pasó por alto el lenguaje sencillo de las políticas de la Oficina del Alguacil, la ley estatal y la ley del condado.**

Después de señalar que se basa en las leyes estatales y del condado, el GOM, sección 12.07.055 establece que “los agentes deberán proporcionar al menor acceso a un abogado para consulta” antes de, entre otras cosas, “solicitar que el menor dé su consentimiento para una inspección probatoria de su persona, propiedad, vivienda o vehículo”. La ley estatal correspondiente, el Código Revisado de Washington (Revised Code of Washington, RCW), sección 13.40.740 y el Código del Condado de King 2.63.020 contienen requisitos idénticos. El Código del Condado de King, sección 2.63.020(B) también aclara que la capacidad de un menor de consultar a un abogado antes de dar su consentimiento para una inspección no se puede exonerar y debe proporcionarse “independientemente del estado de custodia del joven”.

**A pesar de esta claridad, los hallazgos de la Oficina del Alguacil afirmaron que la política era “ambigua” y que una encuesta realizada a otros dentro de la Oficina del Alguacil encontró que había un acuerdo general de que solo se aplicaba a los menores sospechosos de delitos. Esa lectura no está sustentada por el texto de la política ni de la ley, y corre el riesgo de frustrar su propósito. La Oficina del Alguacil debe aclarar su comprensión de la política e informar a sus empleados sobre su verdadero significado. Un intento reciente de la Oficina del Alguacil de hacer esto fue insuficiente.**

## Discriminación

La OLEO recomendó hallazgos en tres investigaciones con denuncias de discriminación, acoso, incivilidad e intolerancia, en violación del GOM, sección 3.00.015(1)(g). Esta disposición de las GOM prohíbe, entre otras cosas, las discusiones que menosprecien a otros en función de su clase protegida, como el género, la raza y el origen nacional.<sup>8</sup> Las tres investigaciones en las que la OLEO recomendó hallazgos involucraron a empleados que hicieron comentarios despectivos sobre miembros de la comunidad en función de su origen étnico o nacional. Los hallazgos de la Oficina del Alguacil en estas investigaciones revelaron una preocupación incongruente sobre la discriminación contra diferentes grupos y una posible renuencia a sostener las denuncias de discriminación, incluso en los casos en los que el empleado en cuestión admite la conducta.

<sup>8</sup> En agosto de 2024, la Oficina del Alguacil modificó las denuncias enumeradas en el GOM, sección 3.00.015, y los comentarios discriminatorios ahora se consideran una conducta inapropiada, en violación del GOM, sección 3.00.015(2)(g).

En el caso IUU2023-241, una agente alegó que escuchó al empleado en cuestión (que es originario de Rumania) referirse a los romaníes<sup>9</sup> como “gitanos” y hacer comentarios despectivos sobre ellos delante de miembros del público. Cuatro miembros adicionales del escuadrón del empleado en cuestión informaron haberlo oído hablar negativamente de los romaníes, y un oficial testigo resumió los comentarios del empleado, en los que decía que “Es una cultura que comete delitos”. El empleado en cuestión también fue grabado por una cámara corporal mientras regañaba a un detenido de Moldavia<sup>10</sup> por cometer delitos porque, como le dijo a otro agente, “es muy inusual que esa gente haga este tipo de cosas”. El empleado en cuestión explicó abiertamente estos puntos de vista en su entrevista con los investigadores, y afirmó que el término “gitano” se refería a un grupo étnico que se encuentra en toda Europa y que “ahora, desafortunadamente, tenemos en los Estados Unidos”. El empleado en cuestión también afirmó que todos los romaníes están involucrados en delitos porque deben pagar regularmente dinero en concepto de tributo a los líderes de sus clanes y, si alguna persona romaní parece tener un trabajo legítimo, es simplemente una fachada para una actividad delictiva.<sup>11</sup>

**La OLEO recomendó que la Oficina del Alguacil sostuviera la denuncia de discriminación contra el empleado en cuestión porque sus repetidos comentarios sobre el pueblo romaní constituían discriminación por origen nacional. La Oficina del Alguacil se negó a adoptar la recomendación de la OLEO porque consideraba que ser romaní es una “etnia” y, por lo tanto, no tiene la protección de la prohibición del GOM contra la discriminación. Este razonamiento es erróneo, ya que está bien establecido que la discriminación basada en el origen nacional incluye la discriminación contra grupos étnicos.**

La Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de EE. UU. y los tribunales han reconocido que los romaníes están protegidos por las prohibiciones contra la discriminación por origen nacional. Además, la Oficina del Alguacil ha sostenido legítimamente al menos una denuncia de discriminación relacionada con comentarios sobre miembros de la comunidad hispana, otro grupo étnico. Esta negativa a abordar los prejuicios antirromaní establece un peligroso precedente de trato diferencial. La OLEO derivó el caso a la dirección de la Oficina del Alguacil, pero no se modificaron los hallazgos.

<sup>9</sup> El pueblo romaní es un grupo étnico con poblaciones concentradas en Europa del Este. Aproximadamente 1 millón de personas romaníes viven en Estados Unidos.

<sup>10</sup> Moldavia es un país europeo que limita con Rumania. Su idioma oficial es el rumano.

<sup>11</sup> El Departamento de Estado de EE. UU. considera el uso del término “gitano” un insulto, y el estereotipo de los romaníes como personas que participan en conductas delictivas son manifestaciones de prejuicios contra los romaníes. Puede encontrar información adicional en <https://www.state.gov/defining-anti-roma-racism/>. (La actual administración de los EE. UU. ha estado purgando información relacionada con los derechos civiles de varios sitios web del gobierno federal respecto a lo que identifica incorrecta y peyorativamente como material de diversidad, equidad e inclusión (diversity, equity, and inclusion, DEI). (Dado que este proceso de depuración ha sido aleatorio, el **Apéndice E: Definición del racismo antirromaní** contiene la versión más reciente de esta página, en caso de que se elimine).

En contraste, la Oficina del Alguacil sostuvo una denuncia de discriminación étnica en IIU2023-235. La querellante del caso alegó que el empleado en cuestión escuchó que ella y su prometido estaban hablando en español con un agente de seguridad y dijo: “This is United States; speak in English” (Aquí es Estados Unidos; hablen inglés). Un coordinador del tribunal se encontraba cerca del empleado en cuestión y también escuchó su comentario. Cuando la querellante solicitó los datos de un sargento para poder presentar una denuncia, el empleado en cuestión le entregó una tarjeta de presentación con su número de celular personal y el nombre de un sargento escrito a mano.<sup>12</sup> En su entrevista con los investigadores, el empleado en cuestión admitió que hizo la declaración, pero aseguró que lo dijo “en voz baja” para que únicamente el coordinador del tribunal escuchara. El empleado en cuestión también explicó que había viajado recientemente al extranjero y, basándose en sus experiencias allí, creía que “honestamente sería beneficioso” que el prometido de la querellante aprendiera inglés.

**La Oficina del Alguacil originalmente propuso no sostener la denuncia de discriminación porque creía que el empleado en cuestión buscaba “instruir” a la querellante y a su prometido sobre las dificultades de no hablar inglés en los Estados Unidos. La OLEO recomendó que se sostuviera la denuncia porque no tendría sentido que el empleado en cuestión hiciera la declaración de forma discreta si realmente pretendía que fuera una instrucción útil para la querellante. La Oficina del Alguacil finalmente estuvo de acuerdo con la recomendación de la OLEO y sostuvo la denuncia.**

En otra aparente incongruencia, la Oficina del Alguacil no aplicó este mismo escrutinio a los motivos declarados por el empleado en cuestión por hacer una declaración discriminatoria contra un miembro de la comunidad hispana en IIU2023-205. El querellante en esa investigación, a quien el empleado en cuestión identificó en su informe como un hombre hispano, discutió verbalmente con el empleado en cuestión cuando este respondió a una llamada de violencia doméstica en la casa del primo del querellante. Como se muestra en el video de la cámara corporal, durante el encuentro, el querellante preguntó por el sargento del empleado en cuestión y le dijo que se iba a meter en “un gran problema”, a lo que el empleado en cuestión respondió con desdén: “Ok, papi” (Está bien, papi). El querellante creía que el empleado en cuestión tenía la intención de hacer el comentario como una burla homofóbica porque es gay. En su entrevista con los investigadores, el empleado en cuestión explicó que hizo el comentario para socavar la autoridad del querellante y “básicamente, ponerlo firmemente en su lugar”. También afirmó que habla español casi con fluidez y que no estaba familiarizado con que el término “papi” tuviera connotaciones homofóbicas. Cuando se le preguntó por qué utilizó ese término específicamente, el empleado en cuestión indicó que quizás había comenzado a hablar en español durante el incidente.

<sup>12</sup> La Oficina del Alguacil presentó una denuncia por deshonestidad contra el empleado en cuestión por esta conducta. La OLEO recomendó que se sostuviera esta denuncia, pero la Oficina del Alguacil se negó a aceptar la recomendación.

**La OLEO recomendó que se sostuviera la denuncia de discriminación porque, según lo que admitió, el empleado en cuestión percibía al querellante como hispano, tenía la intención de menospreciarlo y “ponerlo en su lugar”, y lo hizo utilizando un término en español que de otra manera no habría usado.**

La OLEO también observó que era improbable que el empleado en cuestión empezara a hablar en español espontáneamente cuando todos los que estaban ahí estuvieron hablando en inglés exclusivamente durante varios minutos. La Oficina del Alguacil rechazó el razonamiento propuesto por la OLEO.

**En lugar de considerar el uso del término desde ambos ángulos (tanto en relación con la orientación sexual como con la etnia), la Oficina del Alguacil encontró que las denuncias no podían sostenerse únicamente sobre la base de que el empleado en cuestión no sabía que el denunciante era gay. La OLEO estuvo de acuerdo en que no había evidencia para sostener una denuncia basada en el uso de un insulto homofóbico, pero insistió en que la denuncia debía sostenerse por menospreciar al denunciante en español debido a su origen étnico.**

Cabe destacar que, en sus hallazgos escritos de esta investigación, la Oficina del Alguacil comentó que el uso de “papi” por parte del empleado en cuestión debería abordarse mediante capacitación porque “no era coherente con los principios de disminución de hostilidades”. Los hallazgos de la Oficina del Alguacil en IIU2023-241 (que tampoco se sostuvieron) recomendaron de manera similar que el empleado en cuestión recibiera capacitación porque sus comentarios “reflejan formas erróneas de pensar”.

**Esta tensión entre insistir en que un empleado en cuestión no cometió ningún acto indebido y al mismo tiempo sugerir que la conducta debe remediarse sugiere una posible renuencia a sostener una denuncia de discriminación contra empleados debido al peso que dicha denuncia conlleva.**

Esta renuencia también pudo haber contribuido al hecho de que la Oficina del Alguacil no sostuvo ninguna denuncia de discriminación entre 2020 y 2023. En agosto de 2024, la Oficina del Alguacil creó una categoría adicional de mala conducta, conducta inapropiada, que cubre la conducta que podría no constituir discriminación, pero que transmite un mensaje negativo basado en la pertenencia del querellante a una clase protegida. En el futuro, la OLEO seguirá revisando los hallazgos de la Oficina del Alguacil en las investigaciones de discriminación y conducta inapropiada para garantizar su coherencia y precisión.

## Medida correctiva y apelación



### Medida correctiva

La Oficina del Alguacil puede brindar asesoramiento correctivo o capacitación, o imponer acciones disciplinarias, cuando un hallazgo se sostiene. Esto incluye las investigaciones aceleradas que derivaron en una resolución de capacitación relacionada con el desempeño (y que se consideró sostenida para los propósitos de este Informe anual), la cual se toma como una medida correctiva y no disciplinaria. Debido a las restricciones del acuerdo colectivo, la OLEO no puede hacer recomendaciones disciplinarias ni comentar sobre casos específicos de medidas disciplinarias en este momento.

El grupo de las seis principales denuncias externas sostenidas analizadas anteriormente tuvo como resultado la imposición de medidas correctivas al empleado en cuestión, como se muestra en la Figura 9. La capacitación o el asesoramiento correctivo de todo tipo fue la medida correctiva o disciplinaria para el 84 % de estas denuncias. Al examinar algunos de los mismos tipos principales de denuncias originadas por empleados de la Oficina del Alguacil, la capacitación o el asesoramiento correctivo fueron menos comunes y se impusieron en el 70 % de estas denuncias.

Sin embargo, entre todas las denuncias sostenidas en 2024, las denuncias internas tuvieron como medida correctiva la imposición de capacitación con mayor frecuencia que las de la comunidad.

**Tabla 1. Medidas correctivas o disciplinarias primarias para las principales denuncias externas sostenidas en 2024**

Denuncia	Número	Sostenidas, incluida la capacitación relacionada con el desempeño (performance-related training, PRT)
<b>Violación de directivas</b>	<b>66</b>	<b>10</b> PRT: 8 Memorándum de asesoría correctiva: 1 Ninguna medida: 1
<b>Fuerza excesiva</b>	<b>50</b>	<b>2</b> PRT: 1 Suspensión: 1
<b>Rendimiento mediocre</b>	<b>47</b>	<b>3</b> PRT: 3
<b>Descortesía</b>	<b>42</b>	<b>1</b> Terapia verbal: 1
<b>Abuso de autoridad</b>	<b>30</b>	<b>7</b> PRT: 2 Capacitación: 5
<b>Discriminación</b>	<b>24</b>	<b>2</b> Suspensión: 1 Cese: 1

Nota: "Ninguna medida" se utiliza cuando no se puede imponer una medida disciplinaria, como cuando un empleado renuncia.

**Tabla 2: Comparación de medidas correctivas o disciplinarias principales para las denuncias sostenidas por origen en 2024**

Medida correctiva	Porcentaje de denuncias <b>externas sostenidas</b> con imposición de medida correctiva	Porcentaje de <b>denuncias internas</b> sostenidas con imposición de medida correctiva
<b>Capacitación y asesoría correctiva: 61 %</b>		
Capacitación relacionada con el desempeño	35 %	55 %
Capacitación	12 %	0 %
Terapia verbal	5 %	0 %
Memorándum de asesoría correctiva	2 %	9 %
<b>Disciplina progresiva: 36 %</b>		
Amonestación por escrito	2 %	21 %
Suspensión	23 %	13 %
Cese	14 %	0 %
<b>Ninguna medida correctiva: 4 %</b>		
Ninguna medida	7 %	2 %

*Nota: Los porcentajes se redondearon.*

### Quejas formales, conciliaciones o arbitrajes (apelaciones)

La medida disciplinaria impuesta por la Oficina del Alguacil puede cambiar a través del proceso de quejas formales y arbitraje como resultado de una decisión directiva en las audiencias de quejas formales del acuerdo colectivo de trabajo, un acuerdo de conciliación disciplinaria al que lleguen el condado y el sindicato de empleados, o un laudo arbitral final del Panel de Arbitraje de Quejas Formales de Cumplimiento de la Ley de la Comisión de Relaciones Públicas Laborales. A continuación, se presentan las investigaciones que han sido objeto del proceso de quejas formales y arbitraje en 2024.

**Tabla 3. Quejas formales, conciliaciones o arbitrajes ocurridos en 2024**

Estado	Número de caso	Denuncias sostenidas	Medida disciplinaria que impuso la Oficina del Alguacil <sup>13</sup>	Estado o resultado de la queja formal, la conciliación o el arbitraje
Resuelto	<b>IU2023-075</b>	Violación de directivas; comportamiento indebido	Cese	Cese sostenido en el arbitraje (por ejemplo, sin cambios en el resultado).
Resuelto	<b>IU2023-092</b>	Conducta delictiva; comportamiento indebido; discriminación; ridículo	Cese	Cese sostenido mediante los pasos de queja formal. El King County Police Officers Guild decidió no proceder con el arbitraje (por ejemplo, sin cambios en el resultado).
Resuelto	<b>IU2023-118</b>	Conducta inapropiada	Suspensión de un día	Suspensión sostenida mediante los pasos de queja formal. El King County Police Officers Guild retiró la petición de arbitraje (por ejemplo, sin cambios en el resultado) como parte de la conciliación y combinó esta investigación con otra (IU2024-205).
Resuelto	<b>IU2023-118</b>	Conducta inapropiada; ridículo	Amonestación por escrito	El hallazgo sostenido se revirtió a no sostenido en el paso de queja formal 1.
Resuelto	<b>IU2023-152</b>	Violación de directivas; desempeño mediocre	Suspensión de un día	Medida disciplinaria reducida a amonestación por escrito y 40 horas de capacitación obligatoria en el paso de queja formal 2.

<sup>13</sup> Para los fines de este Informe anual, “medida disciplinaria impuesta por la Oficina del Alguacil” se refiere a la decisión disciplinaria inicial tomada por el alguacil y, cuando sea necesario, después de que se haya llevado a cabo una audiencia de *Loudermill* o se haya renunciado a esta. Se debe ofrecer una audiencia de *Loudermill* para todas las decisiones disciplinarias que afecten la compensación de un empleado (por ejemplo, cese, suspensión, degradación, pérdida del pago por asignación de especialidad). Esta audiencia exige la notificación de la acción disciplinaria propuesta, así como una oportunidad de que el empleado explique y refute cualquier hallazgo en el que se base la medida disciplinaria propuesta antes de su imposición.

**Tabla 3. Quejas formales, conciliaciones o arbitrajes ocurridos en 2024** *continuación*

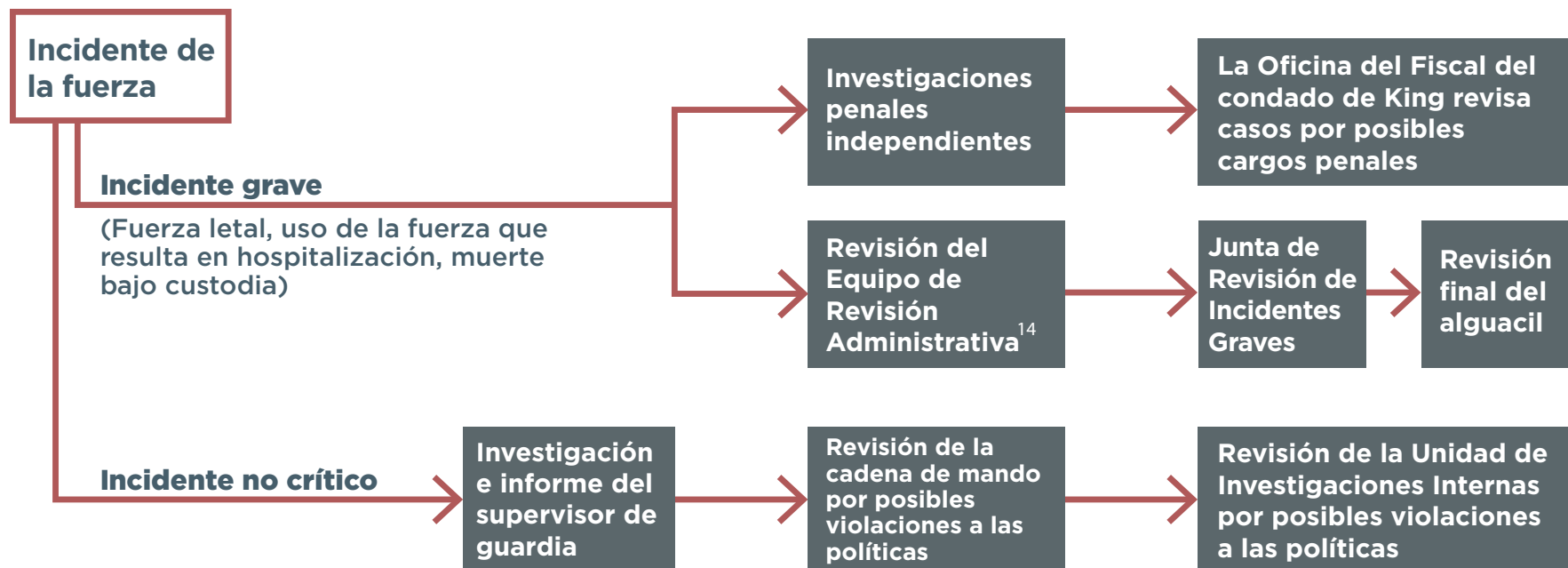
Estado	Número de caso	Denuncias sostenidas	Medida disciplinaria que impuso la Oficina del Alguacil <sup>13</sup>	Estado o resultado de la queja formal, la conciliación o el arbitraje
Resuelto	<b>IU2023-180</b>	Estaba bajo la influencia mientras estaba fuera de servicio, y esto derivó en cargos; declaraciones falsas; comportamiento indebido	Cese	Cese sostenido mediante los pasos de queja formal. El Gremio de Oficiales de Policía del Condado de King decidió no proceder con el arbitraje (por ejemplo, sin cambios en el resultado).
Resuelto	<b>IU2023-239</b>	Rendimiento mediocre	Suspensión de un día	Suspensión sostenida en el paso de queja 1, y la queja se eliminó en el paso de queja formal 2 (es decir, no hubo cambios en el resultado).
Resuelto	<b>IU2023-250</b>	Obediencia de las leyes: ética y conflicto	Suspensión de dos días	Medida disciplinaria reducida por conciliación a amonestación por escrito en el paso de queja formal 3.
Pendiente	<b>IU2023-047</b>	Fuerza excesiva; comportamiento indebido	Suspensión de dos semanas	Suspensión sostenida en el paso de queja 2, en espera de decisión del paso de queja formal 3.
Pendiente	<b>IU2024-024</b>	Violación de directivas; comportamiento indebido	Suspensión de un día	Suspensión sostenida mediante los pasos de queja formal, proceder al arbitraje.
Pendiente	<b>IU2024-125</b>	Comportamiento indebido	Suspensión de dos semanas, incluida una semana en cesantía	Suspensión sostenida mediante los pasos de queja formal, proceder al arbitraje.

# Incidentes graves y uso de la fuerza denunciabile

## Incidentes graves

Los incidentes graves podrían ser incidentes de la fuerza que derivaron en muerte o lesiones graves, muertes que ocurrieron bajo la custodia de la Oficina del Alguacil o de uso de fuerza letal, independientemente de si ocurrió algún contacto o lesión.

El papel de la OLEO en la revisión de incidentes graves incluye asistir y observar el procesamiento de las escenas de tiroteos y usos graves de la fuerza donde haya habido oficiales involucrados. La OLEO tiene la autoridad de monitorear la investigación administrativa y de asistir a revisiones de la fuerza por incidentes graves.

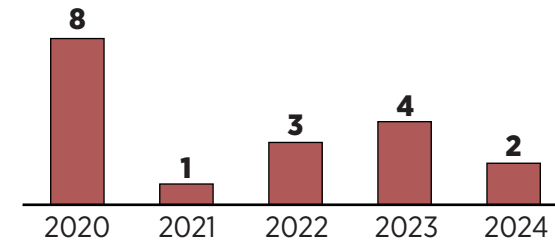


<sup>14</sup> Si bien las investigaciones administrativas y penales en teoría se realizan paralelamente, la Oficina del Alguacil generalmente espera una decisión de denuncia por parte de la Oficina del Fiscal del Condado de King antes de completar su investigación administrativa.

**ART2024-003: Tiroteo**

El tiroteo de un oficial derivó en un incidente grave en 2024, cuando el personal de Tac30 de la Oficina del Alguacil disparó fatalmente al inquilino de un departamento, el Sr. Michael Vaughn, durante un intento de desalojo. En marzo de 2024, la Unidad Civil de la Oficina del Alguacil recibió órdenes para hacer cumplir el desalojo de un inquilino en un complejo de departamentos en Auburn. Cuando la Unidad Civil intentó realizar el desalojo, el inquilino se negó a irse, amenazó con violencia a los agentes e indicó que tenía acceso a armas de fuego. Los agentes se fueron del lugar sin realizar el desalojo. Regresaron varias semanas después con la ayuda del Equipo de Negociación para Casos de Crisis y un equipo de Tac30. El equipo de Tac30 estacionó un vehículo blindado afuera de la unidad, y el Equipo de Negociación para Casos de Crisis dio instrucciones por el altavoz al inquilino para que saliera de la unidad. El inquilino se acercó a la ventana de la unidad armado con un rifle estilo AR-15. El equipo de Tac30 intentó hablar con el inquilino, quien parecía agitarse más a medida que hablaba. Luego, el equipo de Tac30 utilizó pistolas paralizantes y munición menos letal de 40 mm en un intento de someter al inquilino. Estos métodos fallaron, y el inquilino abrió fuego contra el equipo de Tac30 con su rifle. El equipo de Tac30 respondió al fuego disparando al inquilino en el pecho, y este cayó al suelo. Posteriormente, el equipo de Tac30 ingresó a la unidad e intentó brindarle asistencia médica al inquilino. El inquilino murió a causa de sus heridas en el lugar. La OLEO intervino en el lugar. La investigación realizada por el Equipo de Investigación Independiente del Valle se completó, y la revisión de la Oficina del Fiscal del Condado de King (King County Prosecuting Attorney’s Office, KCPAO) está pendiente de momento.

*Figura 10. Incidentes graves, 2020-2024*



**2024 tuvo la menor cantidad de incidentes críticos en un año desde 2021.**

**ART2024-005: Uso de perros policía K-9**

El otro incidente grave en 2024 involucró el uso de un perro policía (K-9) para inmovilizar y arrestar a una persona sospechosa de un delito, el Sr. Vincent Robinson, lo que derivó en lesiones en su brazo que requirieron cirugía. En julio de 2024, un agente de la Oficina del Alguacil y su perro policía K-9 ayudaron a la Policía de Auburn, incluida su unidad de Armas y Tácticas Especiales (Special Weapons and Tactics, SWAT), a arrestar a un hombre sospechoso de haberle disparado a su novia la noche anterior. El sospechoso estaba en el departamento de un vecino, y el vecino aceptó que la policía entrara al departamento para realizar el arresto. La búsqueda metódica de la casa implicó que el agente dejara entrar a su perro policía K-9 primero en algunas habitaciones porque no hubo respuesta a los repetidos llamados para que el sospechoso saliera. En una de las habitaciones, el perro policía K-9 localizó al sospechoso y lo mordió en el brazo, lo cual le provocó perforaciones y heridas en el brazo que requirieron cirugía. El equipo de revisión administrativa completó la revisión del incidente y concluyó que el uso de la fuerza cumplió las políticas. Según la ley estatal, este incidente grave no requirió una investigación por parte de un equipo de investigación independiente ni una revisión de la KCPAO.

**Actualizaciones de incidentes graves (2022-2023)**

*ART2022-003:* Muerte a tiros del Sr. Derrick Ellis. La Junta de Revisión de Incidentes Graves consideró que la acción de los agentes cumplía las políticas. La KCPAO denegó el enjuiciamiento al considerar que “la acción del Sr. Ellis de apuntar con el arma de fuego a un agente es suficiente para determinar que existía una causa probable de que representaba una amenaza de daño físico grave a los agentes involucrados”.<sup>15</sup>

*ART2022-004:* Muerte del Sr. Lamond Dukes bajo custodia. La investigación realizada por el Equipo de Investigación Independiente del Valle se completó, y la revisión de la KCPAO está pendiente de momento.<sup>16</sup>

*ART2023-001:* Tiroteo no mortal del Sr. Abdinjib Ali Ibrahim. Se completó la revisión de la Junta de Revisión de Incidentes Graves y se encontró que las acciones de los agentes cumplieron las políticas. La KCPAO denegó el enjuiciamiento al considerar que los agentes “actuaron de buena fe y estaban justificados al usar fuerza letal contra el Sr. Ibrahim”.<sup>17</sup>

<sup>15</sup> Memorándum de denegación, uso de la fuerza: muerte de Derrick Ellis, <https://cdn.kingcounty.gov/-/media/king-county/depts/pao/documents/public-integrity/use-of-force-fatalities/2022/ellis-derrick-public-memo---redacted.pdf>.

<sup>16</sup> Oficina del Fiscal del Condado de King: incidentes de 2022, [Oficina del Fiscal del Condado de King: incidentes de 2022, condado de King, Washington](#).

<sup>17</sup> Memorándum de denegación, uso de la fuerza no mortal, Abdinjib Ibrahim, <https://cdn.kingcounty.gov/-/media/king-county/depts/pao/documents/public-integrity/use-of-force-non-fatalities/2023/ibraham-abdinjib-public-memo---redacted.pdf>.

## Uso de la fuerza

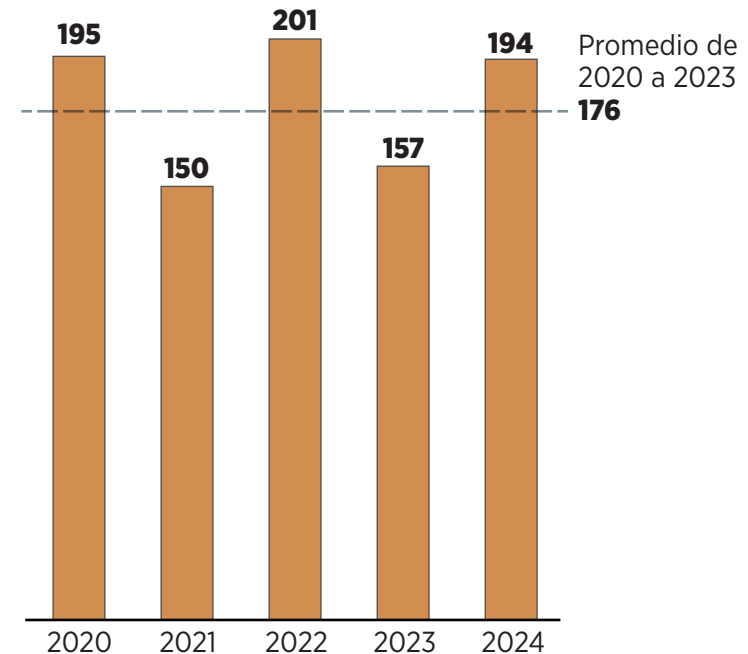
Los agentes que usan la fuerza para someter a una persona que cumple los criterios de denuncia de la Oficina del Alguacil deben llamar a un sargento en la mayoría de los casos. La Oficina del Alguacil tiene tres categorías para denunciar el uso de fuerza.<sup>18</sup>

**El nivel I**, por ejemplo, incluye controles y “demostración de fuerza” al mostrar un arma de fuego, pero no requiere que un supervisor acuda a la escena a menos que se presente una queja.

**El nivel II**, por ejemplo, incluye el uso de una pistola paralizante o aerosol de gas pimienta, mordidas de un perro policía K-9, apuntar con un arma de fuego a una persona, golpear o pegarle a una persona con las manos, los pies o un objeto, y cualquier otra fuerza que derive en lesiones o una queja por lesiones. Salvo por apuntar con un arma de fuego a una persona, el supervisor está obligado a acudir a la escena.

**El nivel III**, por ejemplo, incluye disparar un arma de fuego hacia una persona, un golpe en la cabeza, el cuello o la garganta con un objeto contundente, o cualquier otra acción o medio que razonablemente pueda causar la muerte o lesiones físicas graves. El supervisor está obligado a acudir a la escena y se debe notificar también al comandante.

**Figura 11. Uso de la fuerza, 2020-2024**



<sup>18</sup> GOM, sección 6.01.015.

# Políticas y prácticas

## Revisiones de políticas

La OLEO proporciona comentarios y recomendaciones sobre políticas específicas en el Manual de las Órdenes Generales de la Oficina del Alguacil y sobre varios procedimientos de operación estándar. Las recomendaciones de la OLEO sobre las políticas tienen como objetivo priorizar la equidad y reflejar los intereses de la comunidad, los estándares legales y las mejores prácticas de cumplimiento de la ley. A continuación, se muestran algunos aspectos destacados de las recomendaciones de la OLEO en 2024.

**Clave del estado de la política:**  Adoptada  Adoptada parcialmente  Pendiente  No adoptada  Aún no publicada por la OLEO

### **Uso de la fuerza (GOM, sección 6.00.000), Investigación/informe del uso de la fuerza e incidentes graves (GOM, sección 6.01.000), y armas menos letales (GOM, sección 6.03.000) [Enlace al memorándum](#)**

En 2024, la OLEO emitió recomendaciones destinadas a garantizar que las políticas de uso de la fuerza de la Oficina del Alguacil sean congruentes con la Política Modelo de Uso de la Fuerza de la Oficina del Fiscal General del Estado de Washington y reflejen las mejores prácticas de aplicación de la ley. El memorándum incluyó tres recomendaciones del memorándum de la OLEO de febrero de 2023 que se volvieron a emitir para aclarar el lenguaje sobre los estándares de “necesario, proporcional y razonable” para el uso de la fuerza física y la emisión de advertencias antes del uso de la fuerza física, y para implementar estándares más estrictos sobre cuándo los agentes pueden usar la fuerza para evitar huir de una suspensión temporal por investigación. Además, la OLEO incluyó tres nuevas recomendaciones de políticas para limitar el uso de armas eléctricas paralizantes en personas esposadas, definir explícitamente el término “armas menos letales” y restablecer el lenguaje de políticas anterior sobre estándares de notificación al dirigir y apuntar con un arma menos letal.

### **Ejecución de órdenes de búsqueda/eventos planificados, sección 5.12.000 del GOM [Enlace al memorándum](#)**

Después de varias rondas de revisión y análisis con la Oficina del Alguacil, la OLEO emitió recomendaciones para mejorar la transparencia y responsabilidad en torno a las operaciones planificadas, y promover las mejores prácticas para las operaciones de órdenes de registro. En respuesta a las recomendaciones de la OLEO, la Oficina del Alguacil adoptó la mayoría de estos cambios de política en el GOM, incluida la promoción de tácticas que pueden reducir el riesgo para los oficiales y los sujetos de las órdenes de registro, la incorporación de lenguaje sobre la notificación adecuada y consideraciones para realizar una entrada forzada, y la presentación de informes y documentación de operaciones de órdenes de registro.

Sin embargo, la Oficina del Alguacil no adoptó recomendaciones sobre la recopilación y presentación de datos adicionales, la estandarización de la documentación y la planificación para evaluar el riesgo de una operación, y el requisito de la presencia de negociadores en casos de crisis en operaciones de mayor riesgo.

**Clave del estado de la política:**  Adoptada  Adoptada parcialmente  Pendiente  No adoptada  Aún no publicada por la OLEO

### **Cumplimiento y seguridad de tránsito**

En respuesta a los comentarios de sus socios comunitarios, la OLEO comenzó a trabajar para revisar las políticas de la Oficina del Alguacil sobre el cumplimiento y la seguridad de tránsito. Esta será la primera revisión de políticas de la OLEO en la que se utilice el Marco de orientación para la comunidad, un nuevo proceso que la OLEO y sus socios comunitarios diseñaron para revisar y desarrollar recomendaciones de políticas en colaboración y consulta directas con la comunidad. A finales de 2024, la OLEO comenzó a trabajar para recabar opiniones de la comunidad sobre sus prioridades e inquietudes en cuanto al cumplimiento y la seguridad viales en el condado de King. Estos esfuerzos incluyeron tres sesiones de escucha en persona y una encuesta que obtuvo 187 respuestas. Este trabajo de políticas y las futuras recomendaciones a la Oficina del Alguacil continuarán hasta 2025.

### Informes

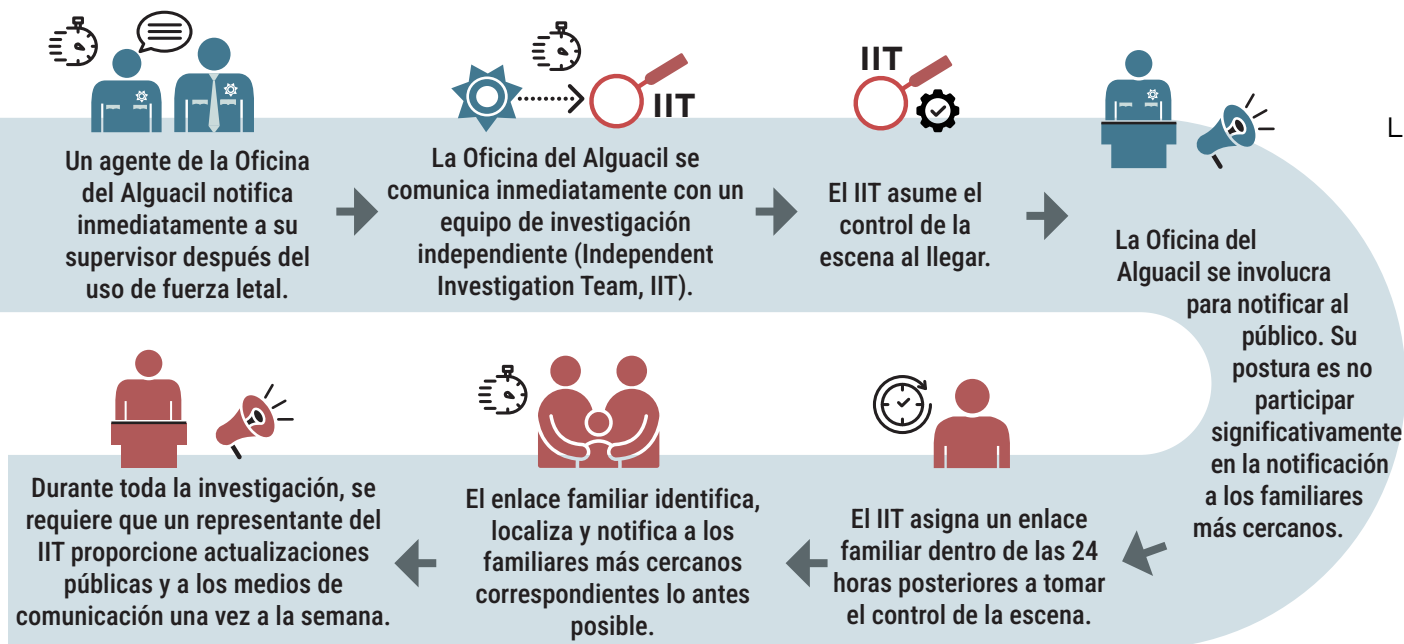
#### Notificaciones sensibles a eventos traumáticos [Enlace al informe](#)

En 2024, la OLEO emitió un informe con el fin de responder la pregunta: ¿Cómo puede la Oficina del Alguacil utilizar una perspectiva sensible a eventos traumáticos para hablar con los miembros de la comunidad después de un incidente grave?

Este informe examinó el panorama legal y de políticas que rige las notificaciones y la comunicación pública después de un incidente grave, la política actual de la Oficina del Alguacil, así como la investigación nacional y las mejores prácticas para incorporar las notificaciones sensibles a eventos traumáticos.

“Incidente grave” es un término general que contempla tres situaciones que requieren notificación. Estos incidentes se tratan de manera diferente en términos de los procedimientos de investigación y quién está encargado de comunicarse con los familiares más cercanos y el público: (1) un uso de fuerza letal que deriva en muerte o lesiones graves, (2) un uso de fuerza no letal que deriva en muerte o lesiones graves, y (3) una muerte o lesiones graves bajo custodia sin uso de la fuerza.

A continuación, se describen los procedimientos actuales de notificación de la Oficina del Alguacil para incidentes que involucran fuerza letal:



La revisión de la OLEO indicó que las prácticas de notificación a los familiares más cercanos no siempre eran congruentes con los procedimientos antes mencionados y que la Oficina del Alguacil no brindó notificaciones al público en la mayoría de los incidentes graves que se revisaron.

## Mejores prácticas

La OLEO hizo referencia a literatura de investigación y realizó entrevistas con expertos en la materia de los campos de los derechos civiles, la academia, el derecho, la salud mental y la defensa de las víctimas para definir las mejores prácticas en la comunicación sensible a eventos traumáticos en torno a incidentes graves.

### Notificación a familiares más cercanos

#### *¿Quién debe hacer la notificación?*

Las investigaciones muestran una variedad de opiniones sobre la participación de las fuerzas del orden en la notificación, pero hay un consenso de que siempre debe estar presente un profesional no policial sensible a eventos traumáticos para ayudar a dar noticias difíciles a los familiares de personas asesinadas o gravemente heridas por las fuerzas del orden.

#### *¿Cuándo debe realizarse la notificación?*

Se debe notificar a los familiares más cercanos lo antes posible.

#### *¿Cómo debe realizarse la notificación?*

Las notificaciones deben adaptarse a las necesidades únicas de las personas que reciben la noticia y deben ir acompañadas de referencias a recursos comunitarios para brindar apoyo adicional.

#### *¿Cómo gestionan otros departamentos de cumplimiento de la ley las notificaciones de incidentes graves a familiares más cercanos?*

La mayoría de los departamentos no tienen políticas para notificar a los familiares más cercanos después de un incidente grave. Sin embargo, cuando sí tienen la orientación de políticas relevantes, esta es congruente con las mejores prácticas de comunicación oportuna, respetuosa y clara que incorpora un equipo de profesionales tanto policiales como no policiales.

### Notificaciones públicas

#### *¿Qué notificaciones deben realizarse?*

En cuestión de horas, los hechos básicos de un incidente deben hacerse públicos y, en los días siguientes, se debe publicar información relevante adicional de manera proactiva, como secuencias de video, en coordinación con los familiares más cercanos y los investigadores.

#### *¿Cómo deben realizarse las notificaciones?*

Las notificaciones públicas sobre un incidente grave deben realizarse de forma transparente y sensible, y con un lenguaje neutral.

#### *¿Cómo gestionan otros departamentos de cumplimiento de la ley las notificaciones de incidentes graves al público?*

Las políticas departamentales notables establecen protocolos claros para la divulgación de información pública después de un incidente grave, que incluyen plazos específicos, funciones y responsabilidades designadas, así como pautas sobre qué información se puede y no se puede divulgar. Otra práctica de las agencias similares es crear un centro de información que garantice que el público pueda acceder y navegar fácilmente la información y los datos sobre incidentes graves.

## Recomendaciones

- 1. Crear una política e incluir lenguaje en un memorándum de entendimiento (memorandum of understanding, MOU)<sup>19</sup> para la notificación y participación sensibles a eventos traumáticos después de cada tipo de incidente grave.**
  - a. Crear un equipo multidisciplinario de participación familiar que sea responsable de la comunicación con los familiares más cercanos para las secuelas de un incidente grave El equipo de participación debería:
    - i. Exigir que el personal que interactúe con los familiares más cercanos esté acompañado por representantes que no pertenezcan a las fuerzas del orden
    - ii. Exigir la interacción en persona con los familiares más cercanos cuando sea posible
    - iii. Exigir que los miembros del personal que interactúen con los familiares vayan vestidos de civiles
    - iv. Proporcionar materiales escritos o folletos a los familiares más cercanos
  - b. Brindar capacitación en comunicación sensible a eventos traumáticos para que el personal la utilice en circunstancias de emergencia.

---

- 2. Asociarse con organizaciones que ofrecen servicios de apoyo a las víctimas dentro del condado de King para brindar respuestas sensibles a eventos traumáticos y referencias a organizaciones comunitarias equitativas y culturalmente competentes**

---

- 3. Aclarar la confidencialidad (o la falta de ella) de las interacciones entre los familiares más cercanos y los enlaces familiares de los investigadores independientes**

---

- 4. Publicar los protocolos del equipo de investigaciones independientes en el sitio web de la Oficina del Alguacil**

---

- 5. Crear una política para la divulgación a los medios de comunicación después de un incidente grave**

<sup>19</sup> Los memorandos de entendimiento rigen la participación de la Oficina del Alguacil en incidentes graves cuando está involucrado un equipo de investigación independiente (Independent Investigation Team, IIT).

**Recomendaciones** *continuación*

**6.** Crear una política de publicación de videos que incluya la publicación de imágenes de incidentes graves dentro de un plazo de 72 horas y que requiera transparencia en la toma de decisiones

---

**7.** Crear un portal de datos con información de fácil acceso de todos los incidentes graves

# Participación de la comunidad

## Asociaciones comunitarias

En 2024, la OLEO involucró a organizaciones comunitarias para asociarse en el [Marco de orientación comunitaria de la OLEO](#) para las revisiones de políticas. La OLEO se reunió con organizaciones que brindan servicios a comunidades minoritarias, promueven la organización cívica y la defensa política, y promueven la equidad social y racial. Después de un acercamiento inicial, la OLEO logró cinco asociaciones a través de memorandos de entendimiento con The Arc of Washington, Washington For Black Lives, Congolese Integration Network, Transportation Choices Coalition y People Power Washington. Junto con estos socios, la OLEO comenzó a trabajar para involucrar a diversas comunidades en temas de políticas mediante foros de sesiones de escucha y una encuesta en línea. La OLEO continuará este trabajo en 2025 para crear recomendaciones de políticas basadas en las experiencias vividas de los miembros de la comunidad en el condado de King.

La OLEO busca organizaciones comunitarias que puedan participar en nuestro proceso de revisión de políticas. Este es un proceso abierto a todos, y es especialmente importante colaborar con organizaciones que promueven los intereses de las poblaciones que han sido históricamente marginadas o sometidas a un control policial excesivo. ¿Le interesa? Llene este [sencillo formulario](#), y la OLEO se comunicará con usted.

## Comité Comunitario de Asesoría para la Supervisión del Cumplimiento de la Ley

Un punto de contacto principal de la OLEO con las comunidades del condado de King es a través del Comité Comunitario de Asesoría para la Supervisión del Cumplimiento de la Ley (Community Advisory Committee for Law Enforcement Oversight, CACLEO). Este organismo es un comité conformado por hasta once miembros designado por el poder ejecutivo y ratificado por el consejo, que asesora y colabora con la OLEO. El CACLEO también asesora al Consejo del Condado de King y a la Oficina del Alguacil en asuntos relacionados con la seguridad pública, la equidad y la justicia social.

El CACLEO representa un esfuerzo para interactuar con las diversas comunidades del condado de King y aumentar la transparencia y el acceso a las actividades y funciones de supervisión. El trabajo del comité en 2024 incluyó lo siguiente:

- Apoyo de la OLEO y la Oficina del Alguacil en la oposición a la aplicación del código de la ciudad de Burien que penaliza la falta de vivienda
  - » [Comunicado de prensa](#)
- Asistencia a eventos comunitarios para aumentar la presencia del CACLEO y la conciencia de la comunidad sobre temas de supervisión
- Ampliación de los esfuerzos de alcance para reclutar para vacantes del CACLEO
- Interacción con miembros de la comunidad sobre la política y los procedimientos de la Oficina del Alguacil relacionados con las quejas de mala conducta

### Deberes y responsabilidades esenciales de los miembros del CACLEO

- Actuar como enlace entre la OLEO y las diversas comunidades del condado de King. Esto incluye realizar actividades de alcance con las comunidades atendidas por la Oficina del Alguacil, recopilar información sobre las percepciones y preocupaciones del público relacionadas con la Oficina del Alguacil, y brindar al público información sobre los recursos por presunta mala conducta de las fuerzas del orden.
- Proporcionar comentarios y orientación sobre políticas, procedimientos y prácticas relacionados con la vigilancia policial en el condado de King.
- Asesorar al Consejo del Condado de King y a la Oficina del Alguacil sobre asuntos de equidad y justicia social relacionados con la aplicación de la ley y sobre problemas sistémicos y oportunidades de mejora dentro de la Oficina del Alguacil.

### Calificaciones de los miembros del CACLEO

- Residencia en el condado de King, Washington (WA).
- Capacidad para asistir regularmente a las reuniones del comité. Los horarios se establecen con los comentarios del comité al inicio de cada año calendario.
- Capacidad para formar parte de al menos un subcomité y disponibilidad para consultas telefónicas con el personal de la OLEO (siempre programadas con anticipación).
- Capacidad para participar eficazmente en las reuniones del comité, escuchar y trabajar bien con otros miembros del comité, brindar comentarios de manera respetuosa y estar abierto a una diversidad de ideas.
- Capacidad para revisar el correo electrónico y dar respuestas oportunas.

### Las solicitudes se aceptan de forma continua. ¿Le interesa?

- Revise la [descripción completa del puesto](#).
- Llene la [solicitud de participación en una comisión](#) y el [formulario de preguntas personales](#).
- Envíe los formularios llenados a [oleo@kingcounty.gov](mailto:oleo@kingcounty.gov).

El equipo de Participación Comunitaria de la OLEO programará un horario para hablar por teléfono una vez que se envíe una solicitud. Luego, el director de la OLEO revisará la solicitud y la enviará al enlace de las juntas y comisiones del condado de King para su consideración.

**¡Únase al CACLEO!**  
***¡El comité está buscando nuevos miembros para que se unan!***

## Lista de tablas y figuras

### Tablas

**Tabla 1.** *Medidas correctivas o disciplinarias primarias para las principales denuncias externas sostenidas en 2024*

**Tabla 2:** *Comparación de medidas correctivas o disciplinarias principales para las denuncias sostenidas por origen en 2024*

**Tabla 3.** *Quejas formales, conciliaciones o arbitrajes ocurridos en 2024*

### Figuras

**Figura 1:** *Desglose de las clasificaciones, 2021-2024*

**Figura 2.** *Principales denuncias internas en 2024*

**Figura 3.** *Principales denuncias externas en 2024*

**Figura 4.** *Denuncias externas contra empleados jurados en 2024*

**Figura 5.** *Desglose de asignaciones de agentes para denuncias externas contra agentes*

**Figura 6.** *Principales denuncias externas por tipo de clasificación en 2024*

**Figura 7.** *Investigaciones completas revisadas por la OLEO, 2022-2024*

**Figura 8.** *Tasa de denuncias externas principales sostenidas en 2024*

**Figura 9.** *Comparación de las tasas de denuncias externas principales sostenidas en 2021 a 2024*

**Figura 10.** *Incidentes graves, 2020-2024*

**Figura 11.** *Uso de la fuerza, 2020-2024*

# Apéndices

**Apéndice A: Notas sobre los datos**

**Apéndice B: Clasificaciones de quejas**

**Apéndice C: Notas sobre las denuncias**

**Apéndice D: Principales denuncias externas por tipo de subcategoría de clasificación en 2024**

**Apéndice E: Definición del racismo antirromaní**

## Apéndice A: Notas sobre los datos

- La OLEO mantiene su propia base de datos y la actualiza periódicamente al consultar y revisar los archivos de casos de la base de datos IPro de la Oficina del Alguacil.
- Para tener un conjunto de datos claro que no cambiara constantemente, la OLEO asignó el 31 de enero de 2025 como fecha límite para los datos. Eso significa que todo lo ingresado en IPro después de esa fecha no se incluye en este Informe anual.
- En una investigación, la OLEO consideró que la información era errónea o que se había aplicado una resolución imprecisa. La resolución registrada no muestra ningún hallazgo cuando en realidad debería haberse registrado como “sostenida como un delito menor incluido”,<sup>20</sup> que es una nueva resolución publicada en febrero de 2025. Para los fines de este informe anual, la OLEO no modificó el registro de “no hallazgos”, pero reconoce que si se hubiera optado por la opción de “sostenida como un delito menor incluido”, la OLEO habría incluido esa denuncia en el análisis de este Informe anual.
- En las investigaciones que derivaron en una audiencia de *Loudermill* y donde el resultado de la audiencia de *Loudermill* cambió una denuncia, resolución o medida disciplinaria, la OLEO actualizó nuestro conjunto de datos para su análisis a fin de mostrar el nuevo resultado de la audiencia de *Loudermill*. Por ejemplo, una resolución se notificó originalmente como sostenida y, a través de una audiencia de *Loudermill*, la resolución final pasó a ser no sostenida; la OLEO utilizó la resolución final no sostenida para el análisis en este Informe anual.

<sup>20</sup> “Sostenida como un delito menor incluido” se utiliza cuando una denuncia está respaldada por evidencia fáctica suficiente para establecer una violación de mala conducta general, pero se basa en los mismos hechos que una denuncia de mala conducta grave sostenida por el mismo incidente, por lo que no deriva en una medida disciplinaria adicional. (GOM, sección 3.03.190.)

## Apéndice B: Clasificación de las quejas:

Una queja se clasifica en una de tres categorías: investigación formal, investigación acelerada o mediación.

**1. Investigación formal:** una queja que denuncia una violación (grave o menor) de las políticas y que requiere investigación adicional más allá de la investigación preliminar o que no entra en ninguna de las demás clasificaciones.

**2. Investigación acelerada:** una queja que no requiere una investigación adicional más allá de la preliminar. Una investigación acelerada debe entrar en alguna de las siguientes subcategorías:

- Cuenta con evidencia preliminar concluyente: una queja para la cual la investigación preliminar ha proporcionado evidencia clara y convincente para determinar que se debe presentar uno de los siguientes hallazgos, y para la que no existe ningún otro interés convincente para investigar más a fondo:
  - Sostenida: cuando la infracción de la política justifica una capacitación relacionada con el desempeño pero ninguna otra medida correctiva cuya resolución sea la capacitación relacionada con el desempeño.
  - Infundada
  - Exonerada
- Existe inquietud sobre el servicio o una política: una queja que, incluso si fuera cierta, no sería una violación de las políticas.
- Hay aceptación por parte del miembro de la mala conducta: una queja que cumple los siguientes criterios:
  - El empleado admite el comportamiento denunciado.
  - El empleado acepta la medida correctiva impuesta.
  - La denuncia no es por una violación grave de las políticas.

- La denuncia no implica un tema de interés público importante.
- El empleado no atribuye sus acciones a algún hecho que el investigador deba verificar por separado.

- Tiene falta de relevancia: una queja sobre una persona que ya no es empleada de la Oficina del Alguacil, en cuyo caso, las denuncias no son tema de interés público importante y donde una investigación administrativa no proporcionaría información significativa sobre las operaciones actuales de la Oficina del Alguacil.
- Acoso y represalias: una queja recurrente sin hechos adicionales y sobre la que existe evidencia de que la queja se presenta con el fin de acosar o tomar represalias contra el empleado que presentó la queja.
- Derivación a recursos: una queja recurrente sin hechos o evidencia adicional y para la que se tienen motivos para creer que el querellante se beneficiaría de una derivación a recursos de la comunidad (por ejemplo, salud mental, abuso de sustancias, intervención en casos de crisis).
- Tiene límite de tiempo: una queja que no constituiría una violación grave de las políticas, que no es un tema de interés público importante y que es sobre un comportamiento que ocurrió más de un año antes.
- Hay falta de evidencia: una queja para la cual la investigación preliminar no pudo generar suficiente evidencia fáctica o pistas para permitir la identificación del empleado involucrado.

**3. Mediación:** una queja que califica para mediación.

## Apéndice C: Notas sobre las denuncias

Para los fines de este Informe anual, las denuncias se describieron de forma resumida. A continuación, se muestran dichas denuncias como se presentan en el GOM.<sup>21</sup> Dado que una denuncia determinada puede indicar una amplia variedad de conductas indebidas específicas denunciadas, se incluyen ejemplos de este rango.

Denuncia, abreviada	Denuncia como se presenta en el GOM	Ejemplos de denuncias
Abuso de autoridad	Uso de autoridad indebido	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Un querellante denuncia que fue acosado por un agente durante un contacto.</li> <li>• Un querellante denuncia que los agentes hicieron cumplir una orden civil de manera inapropiada.</li> </ul>
Estaba bajo la influencia mientras estaba fuera de servicio, y esto derivó en cargos	Estaba bajo la influencia de las drogas o el alcohol mientras estaba fuera de servicio, y esto derivó en cargos o condenas por conducta delictiva.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se alegó que un agente que estaba fuera de servicio golpeó a alguien mientras estaba intoxicado en un bar y fue acusado de agresión.</li> </ul>
Comportamiento indebido	Comportamiento indebido	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Un querellante denuncia que un agente contactó a una trabajadora sexual para solicitarle servicios mientras estaba de servicio.</li> <li>• Un querellante denuncia que un agente lo insultó y amenazó.</li> <li>• Un empleado denuncia que su compañero hizo un comentario inapropiado sobre él en las redes sociales.</li> </ul>
Conducta delictiva	Conducta que es de naturaleza delictiva	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Una persona arrestada denuncia que un agente la agredió sexualmente.</li> <li>• Un querellante denuncia que un empleado le robó su propiedad.</li> <li>• Un agente fuera de servicio es arrestado bajo la sospecha de que estaba conduciendo bajo los efectos del alcohol (driving under the influence, DUI) en el condado de Snohomish.</li> </ul>

<sup>21</sup> <https://kingcounty.gov/en/dept/sheriff/about-king-county/about-sheriff-office/about-kcso/general-orders-manual>.

**Notas sobre las denuncias** *continuación*

Denuncia, abreviada	Denuncia como se presenta en el GOM	Ejemplos de denuncias
Descortesía	Cortesía/falta de respeto	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Un querellante denuncia que el operador del 911 fue indiferente.</li> <li>• Un compañero denuncia que un agente hizo comentarios poco profesionales sobre un compañero de trabajo.</li> <li>• Un querellante denuncia que fue acosado.</li> </ul>
Discriminación	Discriminación, acoso o represalias <sup>22</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Un querellante denuncia que un agente actuó con prejuicios raciales al manejar un asunto vial.</li> <li>• Un empleado denuncia acoso sexual por parte de un compañero.</li> </ul>
Ética y conflictos	Ética, conflictos y apariencia de conflictos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Un compañero denuncia que un empleado utilizó su correo electrónico de trabajo para eventos políticos.</li> </ul>
Fuerza excesiva	Uso de fuerza excesiva	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Una persona arrestada denuncia que los agentes la arrojaron al suelo innecesariamente.</li> <li>• Un supervisor informa que un agente apuntó con un arma de forma inapropiada.</li> </ul>
No aprueba la capacitación	No logra obtener una puntuación aprobatoria en ninguna sesión de capacitación o calificación requerida.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Un agente no renovó su certificación para portar armas de fuego de manera oportuna.</li> <li>• Un empleado no completó una capacitación obligatoria contra el acoso.</li> </ul>
Declaraciones falsas	Realizar informes o declaraciones falsos o fraudulentos, cometer actos deshonestos o inducir a otros a hacerlo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Un querellante denunció que un agente mintió sobre su cámara corporal.</li> <li>• Un empleado denunció que su supervisor miente sobre él.</li> </ul>

<sup>22</sup> Anteriormente, esta denuncia se incluía en el GOM como discriminación, acoso, incivilidad e intolerancia (miembros en servicio). La denuncia actual que se muestra en la tabla ahora separa la discriminación de la conducta inapropiada, que cubre la conducta que podría no constituir discriminación, pero que comunica un mensaje negativo basado en la pertenencia del querellante a una clase protegida.

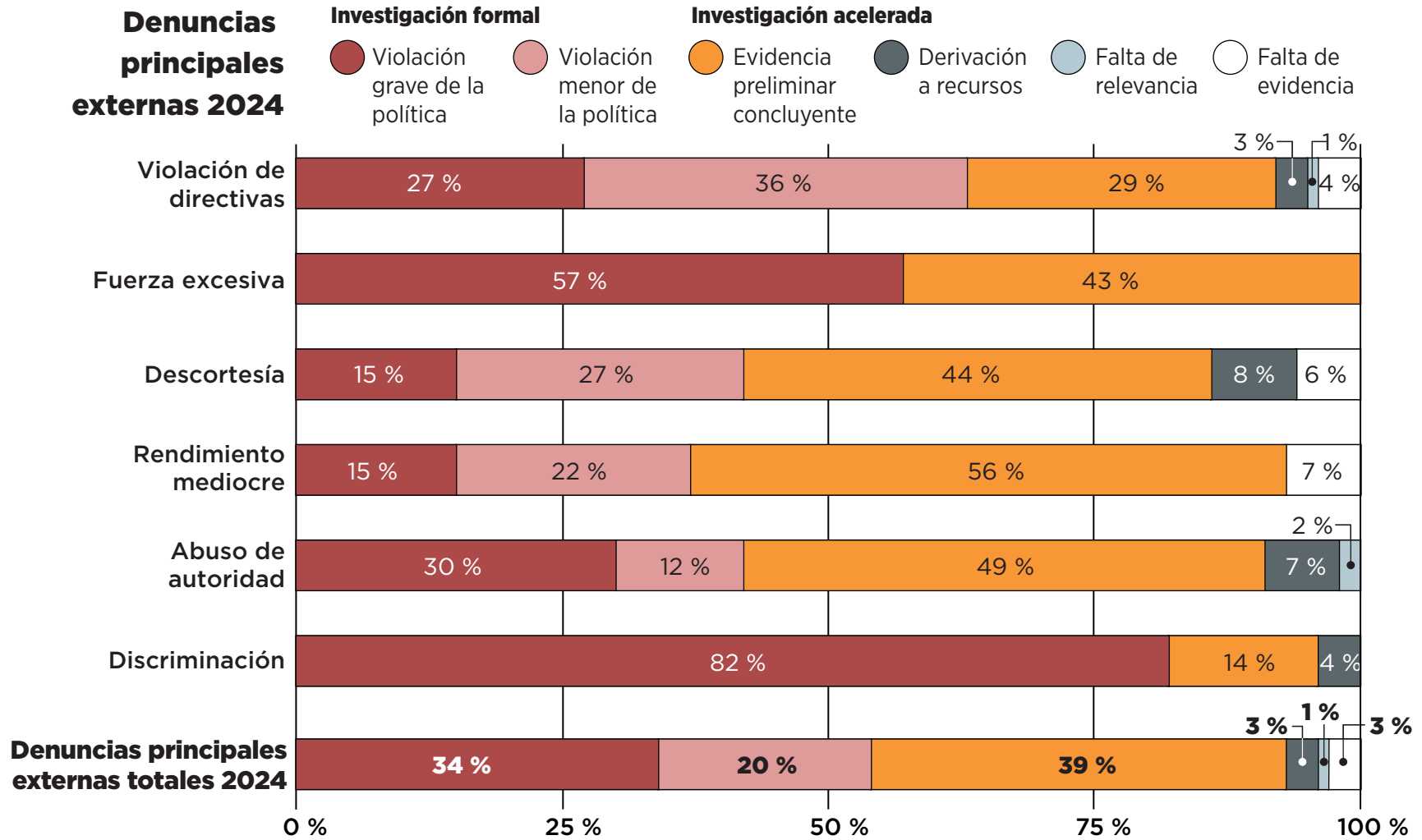
**Notas sobre las denuncias** *continuación*

Denuncia, abreviada	Denuncia como se presenta en el GOM	Ejemplos de denuncias
Conducta inapropiada	Conducta inapropiada <sup>23</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Un empleado denunció que un compañero hizo comentarios sobre el género de su colega.</li> <li>• Un querellante denuncia que un agente lo acosó.</li> </ul>
Ridículo	Ridículo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Un querellante denunció que los agentes se rieron de su informe sobre una agresión.</li> </ul>
Rendimiento mediocre <sup>24</sup>	<p>Estándares de desempeño: De otra forma, no cumple los estándares establecidos por la ley, las políticas o los procedimientos establecidos en este manual o en otro lugar; y</p> <p>Estándares de desempeño: se desempeña a un nivel significativamente por debajo del estándar alcanzado por otros en la unidad de trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Un empleado no realizó el turno de horas extras obligatorio.</li> <li>• Un querellante denuncia que un agente no hizo seguimiento y manejó mal un caso.</li> <li>• Un compañero denuncia que un informe tiene errores e incongruencias fácticos.</li> <li>• Un supervisor denuncia que un agente modificó el equipo de forma inapropiada.</li> </ul>
Violación de directivas	Actos de violación de las directivas, reglas, las políticas o los procedimientos de la Oficina del Alguacil según lo establecido en este manual o en otros lugares	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Un compañero informó que un empleado llegó tarde a su turno.</li> <li>• Una cámara de una zona escolar toma una fotografía de un agente conduciendo su patrulla a exceso de velocidad.</li> <li>• Un querellante denuncia que fue arrestado ilegalmente y sin orden judicial.</li> <li>• Un supervisor alega que un agente violó la política de uso de la fuerza y de las cámaras corporales.</li> </ul>

<sup>23</sup> La conducta inapropiada cubre la conducta que podría no constituir discriminación, pero que comunica un mensaje negativo basado en la pertenencia del querellante a una clase protegida.

<sup>24</sup> Anteriormente, había dos versiones de las denuncias de empleados que no cumplían los estándares de desempeño: “Se desempeña significativamente por debajo del estándar alcanzado por otros en la unidad de trabajo” (de uso frecuente) y “Por otra parte, no cumple los estándares de la Oficina del Alguacil” (de uso poco frecuente). Con las actualizaciones de 2024 al GOM, la redacción de este último se actualizó a “De otra forma, no cumple los estándares establecidos por la ley, las políticas, el procedimiento o la capacitación”, que la IIU comenzó a utilizar para todas las denuncias de empleados que no cumplen los estándares de desempeño, en lugar de las categorías del GOM anteriores. “Rendimiento mediocre” es comparable a la abreviatura de “Rendimiento por debajo de los estándares” en el Informe anual 2023 de la OLEO. Esta tabla en el apéndice incluye todas las denuncias relacionadas como están escritas en varias versiones del GOM.

### Apéndice D: Principales denuncias externas por tipo de subcategoría de clasificación en 2024



Nota: Los porcentajes se redondearon, y se excluyeron los casos de mediación.

# Apéndice E: Definición del racismo antirromaní

Según la definición del Departamento de Estado de los EE. UU.:<sup>25</sup>

Home > Defining Anti-Roma Racism\*

## Defining Anti-Roma Racism\*

OFFICE OF THE SPECIAL ENVOY FOR HOLOCAUST ISSUES

The U.S. Department of State has used the working definition of Anti-Roma racism\* since it was adopted by the International Holocaust Remembrance Alliance (IHRA) as a legally non-binding definition in 2020. The effort to draft a **working definition** of anti-Roma racism was spearheaded by experts in the IHRA **Committee on the Genocide of the Roma** in consultation with representatives of civil society. As a member of IHRA, the United States has encouraged other governments and international organizations to adopt the definition.

### The Working Definition of Anti-Roma Racism\*

**Adopted on 8 October 2020**

Acknowledging with concern that the neglect of the genocide of the Roma has contributed to the prejudice and discrimination that many Roma\*\* communities still experience today, and accepting our responsibility to counter such forms of racism and discrimination (Articles 4 and 7 of the IHRA 2020 Ministerial Declaration, article 3 of the Stockholm Declaration), the IHRA adopts the following working definition of anti-Roma racism:

Anti-Roma racism is a manifestation of individual expressions and acts as well as institutional policies and practices of marginalization, exclusion, physical violence, devaluation of Roma cultures and lifestyles, and hate speech directed at Roma as well as other individuals and groups

ment of Roma as an alleged alien group and associates them with a series of stereotypes and distorted images that represent a specific form of racism.

IHRA in its work, the following is being recognized:

racism has existed for centuries. It was an essential element in the persecution and policies against Roma as perpetrated by Nazi Germany, and those fascist and totalitarian partners and other collaborators who participated in these crimes.

racism did not start with or end after the Nazi era but continues to be a central theme in the persecution of Roma. In spite of the important work done by the United Nations, the European Union, the Council of Europe, the Organization for Security and Co-operation in Europe, and other international bodies, the stereotypes and prejudices about Roma have not been delegitimized or discredited vigorously enough so that they continue to be deployed largely unchallenged.

racism is a multi-faceted phenomenon that has widespread social and political implications. It is a critical obstacle to the inclusion of Roma in broader society, and it acts to prevent Roma from enjoying equal rights, opportunities, and gainful social-economic conditions.

Examples may be given to illustrate anti-Roma racism. Contemporary manifestations of anti-Roma racism could, taking into account the overall context, include, but are not limited to:

- Distorting or denying persecution of Roma or the genocide of the Roma.
- Glorifying the genocide of the Roma.
- Inciting, justifying, and perpetrating violence against Roma communities, their property, and individual Roma.
- Forced and coercive sterilizations as well as other physically and psychologically abusive treatment of Roma.
- Perpetuating and affirming discriminatory stereotypes of and against Roma.
- Blaming Roma, using hate speech, for real or perceived social, political, cultural, economic, and public health problems.

ing Roma as persons who engage in criminal behavior.

the term "Gypsy" as a slur.

ing or encouraging exclusionary mechanisms directed against Roma on the basis of discriminatory assumptions, such as the exclusion from regular schools and social procedures or policies that lead to the segregation of Roma communities.

ing policies without legal basis or establishing the conditions that allow for the arbitrary and discriminatory displacement of Roma communities and individuals.

ing Roma collectively responsible for the real or perceived actions of individual members of Roma communities.

Spreading hate speech against Roma communities in whatever form, for example in media, including on the internet and on social networks.

\* The United States uses the term anti-Roma racism, as the **IHRA working definition** recommends that Member Countries use the preferred term in their national context.

\*\* The word 'Roma' is used as an umbrella term which includes different related groups, whether sedentary or not, such as Roma, Travellers, Gens du voyage, Resandefolket/De resande, Sinti, Camminanti, Manouches, Kalés, Romanichels, Boyash/Rudari, Ashkalis, Égyptiens, Yéniches, Doms, Loms and Abdal that may be diverse in culture and lifestyles. The present is an explanatory footnote, not a definition of Roma.

<sup>25</sup> <https://www.state.gov/defining-anti-roma-racism/>.

## Agradecimientos

La OLEO agradece a las siguientes personas por sus contribuciones a este Informe anual:

**Wendy Gable Collins**, Departamento de Tecnología de la Información del Condado de King (King County Information Technology, KCIT) por sus excelentes diseños

**Toni Carpenter**, Sistema de Información Geográfica del Condado de King (King County Geographic Information System, KCGIS) por sus maravillosos mapas

Y, por su revisión y experiencia técnicas a:

- **Oficina del Alguacil del Condado de King**
- **Devon Shannon**, Oficina del Fiscal (Prosecuting Attorney's Office, PAO)
- **Sasha Alessi**, Oficina de Relaciones Laborales (Office of Labor Relations, OLR)




# King County OLEO

---

OFFICE OF LAW ENFORCEMENT OVERSIGHT

---

## Comuníquese con la OLEO

 TELÉFONO: 206-263-8870

 CORREO ELECTRÓNICO:  
[OLEO@kingcounty.gov](mailto:OLEO@kingcounty.gov)

 SITIO WEB: [kingcounty.gov/OLEO](http://kingcounty.gov/OLEO)

Para solicitar una copia impresa de este Informe anual, llame o envíe un correo electrónico a la OLEO.