



Departamento de Policía de Minneapolis

Manual de políticas y procedimientos

Número:
9-200

Volumen Nueve – Políticas de Ejecución de la Ley

Cateo y Confiscación

9-201 Detenciones, contactos y cacheos en busca de armas

(xx/xx/23)

Revisiones a las políticas anteriores: (06/24/88) (02/01/20) (10/08/21)

I. Propósito

El propósito de esta sección es proporcionar a los empleados la orientación legal a fin de realizar contactos y detenciones legales.

II. Definiciones

Lenguaje impreciso de uso común: Palabras o frases que han quedado estandarizadas, son frases vagas hechas y patrones imprecisos que no describen un evento, situación o conjunto de circunstancias específicos (p. ej., "actividad sospechosa" o "actitud ofensiva"). Queda prohibido y restringido el uso exclusivo de lenguaje impreciso de uso común de conformidad con las disposiciones de la política.

Estándares jurídicos:

Sospecha razonable: Un estándar jurídico objetivo que es menor a la causa probable, pero mayor que un presentimiento o sospecha general.

1. Una sospecha razonable, que debe ser articulable, depende de todas las circunstancias que observe el empleado y de las suposiciones razonables sustentadas en la capacitación y la experiencia del empleado.
2. La sospecha razonable puede ser resultado de una combinación de hechos particulares, que pudieran parecer inofensivos pero que, considerados en conjunto, pueden equivaler a la sospecha razonable.
 - a. La sospecha razonable debe fundarse en hechos u observaciones tanto específicos como objetivos acerca de la forma en que una persona se comporta, lo que se ve que la persona ve o hace, y las circunstancias o situación con respecto de la persona, como el empleado lo haya sido testigo o conocido.
 - b. En consecuencia, la sospecha razonable debe describirse con referencia a hechos u observaciones acerca de las acciones de una persona en particular, o las circunstancias particulares que enfrenta un empleado.

- c. De acuerdo con las P&P 5-104, las circunstancias físicas de una persona, por sí mismas, nunca son suficientes. En lugar de ello, los empleados pueden tomar en cuenta los descriptores reportados en las P&P 5-104 de un sospechoso o sospechosos específicos al utilizar información creíble, confiable, reciente, basada en la localidad, que vincule a una actividad específica, sospechosa, ilícita o sospechosa, a un individuo o grupo de individuos en particular, y cuando la descripción incluya también otros factores identificadores adecuados no demográficos (como la ropa o un vehículo asociado).

Causa probable: Cuando los hechos y circunstancias en conjunto que conoce el empleado al momento del arresto conducirían a un empleado razonable a creer que una persona en particular ha cometido o está cometiendo un delito. Igual que con la sospecha razonable, la causa probable se basa en la evaluación objetiva de los hechos y circunstancias que se le presentan al empleado, o que son conocidos por éste.

Tipos de contactos:

Detención: Si una persona razonable, bajo las circunstancias, creería que no está en libertad de irse, entonces ha tenido lugar una “detención”. Esto incluye arrestos, detenciones para investigación y detenciones vehiculares.

Arresto: Llevarse, capturar o detener a una persona por algún acto que indique la intención de un empleado de poner a la persona bajo custodia, y que pone a la persona bajo el control real y la voluntad del empleado que realiza el arresto.

1. Un arresto se efectúa cuando:
 - a. la persona detenida es restringida físicamente
 - o
 - b. la persona detenida recibe la indicación del arresto y se somete.
2. Además, una persona es capturada, en términos de la cuarta enmienda, cuando: “En vista de todas las circunstancias que rodean el incidente, una persona razonable habría creído que no estaba en libertad de irse”.
3. Un arresto requiere la causa probable de que se cometió un delito, o que está siendo cometido.

Detención para investigación: La detención para investigación es la detención temporal involuntaria y el interrogatorio de una persona cuando dicha persona fue detenida basándose en la sospecha razonable de que la persona está cometiendo, está a punto de cometer o ha cometido, un delito, un delito menor o una infracción de tránsito.

1. La detención para investigación tiene lugar cuando un empleado usa palabras o adopta acciones para:

- Hacer que una persona se detenga.
 - Mantener a una persona en cierto lugar.
 - Obligar a una persona a realizar cierto acto.
2. Si una persona razonable bajo las circunstancias creería que no está en libertad de irse, entonces ha tenido lugar una “detención”.

Detención de pretexto: El término para la detención de una persona por una infracción para investigar otra actividad sospechosa o posiblemente delictiva para la cual el empleado no tiene una sospecha razonable ni una causa probable.

Detención vehicular: La detención involuntaria de un vehículo, y del conductor o los ocupantes del vehículo.

Detención vehicular - Investigación criminal: La detención de un vehículo basándose en la sospecha razonable de que el conductor o los ocupantes están cometiendo, están a punto de cometer, o han cometido un delito.

Detención vehicular - Infracción de tránsito: La detención de un vehículo por una infracción del tránsito para la cual el empleado tiene causa probable para creer que ha tenido lugar.

Contacto voluntario: Un encuentro consensuado y no investigativo entre un empleado y una persona o personas, con intención de entablar una conversación informal o no investigativa (por ej., conversar con el propietario de un negocio local o un residente). La persona está en libertad de irse o negarle cualquier solicitud al empleado en algún momento.

Entrevista de campo: Un contacto voluntario consensuado, no hostil, durante el cual un empleado puede hacer preguntas o tratar de obtener información acerca de una posible actividad delictiva, que no indica ni implica que una persona no esté en libertad de irse o sea obligada a responder a las preguntas del empleado.

Cacheo en busca de armas: También conocido como una “revisión”, “registro” o “revisión precautoria” un cacheo en busca de armas es palpar brevemente con las manos a una persona sobre la parte externa de la ropa, tratando de hallar un arma con la palma abierta.

1. El cacheo en busca de armas está autorizado cuando el empleado tiene la sospecha razonable de que la persona está armada y que es un peligro inminente, y el cacheo está diseñado para garantizar la seguridad de los empleados y otras personas mientras una persona realiza una investigación.
2. Esto puede incluir situaciones en las que el empleado tiene la sospecha de que la persona ha cometido, está cometiendo, o está a punto de cometer un delito violento, o cuando el empleado observa algo en la persona que le hace sospechar razonablemente de la presencia de un arma.

3. No se podrá realizar un cateo en busca de armas para descubrir pruebas, o el producto o los instrumentos de un delito. Un empleado no puede “cachear” una bolsa o un artículo de propiedad personal a menos que el empleado tenga la sospecha razonable de que la persona se encuentra armada, y que es posible que la bolsa o artículo contenga un arma y se encuentre dentro del alcance de la persona.

Cateo: En ocasiones se le denomina "cateo completo", el cateo es una inspección, examinación u observación de personas, lugares o cosas sobre las cuales una persona tiene una expectativa legítima de privacidad.

1. Un cateo no necesita ser visual; puede incluir agarrar, buscar o manipular personas u objetos (por ej., meter la mano en un bolso o bolsillo, palpar dentro del maletero de un automóvil; manipular físicamente un talego, etc.).
2. En algunas circunstancias, la búsqueda de un perro también puede constituir un cateo (consulte las P&P 7-807 Uso autorizado de caninos).
3. Recolectar muestras de ADN de la persona constituye un cateo.
4. Es posible que un cateo no implique un cateo físico: Puede incluir registrar ciertos tipos de registros o información.

III. Política

A. Detenciones constitucionales

Los empleados del Departamento de Policía de Minneapolis harán detenciones únicamente de acuerdo con todas sus políticas y todos los derechos que se le otorgan a las personas conforme a la Constitución de los Estados Unidos y la Constitución del Estado de Minnesota.

B. Acciones distintas y separadas

1. Los contactos voluntarios, las entrevistas de campo, las detenciones para investigación, las detenciones vehiculares, los cacheos en busca de armas, los cateos y los arrestos son acciones distintas y separadas, y cada una está regida por estándares legales y policiales diferentes, dependiendo de la acción.
2. Las detenciones para investigación y los contactos voluntarios entre la policía y la comunidad **no** justifican automáticamente un cateo en busca de armas o un cateo.
3. Es posible que la naturaleza de una interacción cambie debido a las acciones del empleado durante la interacción.

C. Vigilancia policial no discriminatoria

De acuerdo con las P&P 5-104, se les prohíbe a los empleados considerar cualquiera de las clases o descriptores en P&P 5-104 como un factor para establecer la sospecha razonable o la causa probable, excepto que:

1. Los empleados podrán tomar en cuenta los descriptores reportados en las P&P 5-104 de un sospechoso o sospechosos específicos al utilizar información creíble, confiable, reciente, basada en la localidad, que vincule a una actividad específica, presunta, ilícita o sospechosa, a un individuo o grupo de individuos en particular, y cuando la descripción incluya también otros factores identificadores adecuados no demográficos (como la ropa o un vehículo asociado).

D. Vigilancia policial profesional y justicia procesal

1. Los empleados utilizarán los principios del proceso de justicia durante los contactos y mientras conducen los cateos, tratando a todas las personas con dignidad y dándoles la oportunidad de expresarse y respetándolos, siendo neutrales en sus decisiones, y trabajando para desarrollar la confianza. Los empleados deben utilizar el modelo “LEED” (por sus siglas en inglés): Listen (Escuchar), Explain (Explicar), Equity (Equidad) y Dignity (Dignidad)
2. Los empleados deben practicar la vigilancia de manera profesional, de acuerdo con las P&P 5-104.
3. Esas conductas tienen el potencial de fomentar la confianza de la comunidad y aumentar su voluntad de cooperar con la policía para lograr las metas compartidas de seguridad pública.

E. Conocimiento de la política

Como con las demás políticas, los empleados del MPD serán responsables de entender y ejecutar los deberes que se les asignan de acuerdo con sus políticas de cateo y confiscación (P&P 9-200).

IV. Procedimientos y regulaciones

A. Contactos voluntarios

1. De manera profesional

Los contactos voluntarios, como todos los demás contactos con la comunidad, deben conducirse de manera amigable y profesional.

2. No se requiere documentación ni cámara corporal (BWC)

Los contactos voluntarios no requieren ninguna documentación por escrito ni la grabación con la cámara corporal (BWC).

3. Conversión a una entrevista de campo

Si el empleado está buscando información acerca de un presunto delito, el contacto voluntario se convierte en una entrevista de campo.

B. Entrevistas de campo

Aun cuando estos contactos no llegan al nivel de una detención o arresto, los miembros de la comunidad los pueden interpretar intrínsecamente como una coacción, ya que son conducidos por las autoridades.

1. Propósitos legítimos

- a. Un empleado puede iniciar las entrevistas de campo para propósitos legítimos en la ejecución de la ley.
- b. Los empleados no deben adoptar ninguna acción cuya intención sea crear una sospecha razonable sin contar previamente con los hechos particulares que justifiquen la acción (como “tomar por sorpresa”).
- c. Los empleados no deberán seleccionar las instalaciones de tratamiento ni a personas previamente detenidas como objetivos en busca de drogas, basándose únicamente en el conocimiento de la drogadicción.

2. La persona está en libertad de irse

- a. La persona está en libertad de irse para terminar la entrevista de campo en cualquier momento, y negarse a responder las preguntas del empleado.
 - i. Los empleados le informarán a la persona que no tiene que responder las preguntas, y que está en libertad de irse.
 - ii. Los empleados deberán responder afirmativamente en caso de que la persona les pregunte si está en libertad de irse o si puede negarse a responder las preguntas.
 - iii. Los empleados deberán usar las palabras, el tono y las acciones que le informarían a una persona razonable que el encuentro y las respuestas son voluntarias, como usando un tono de voz no intimidante, haciendo preguntas y absteniéndose de dar órdenes.
 - iv. Si una persona se niega a responder las preguntas durante una entrevista de campo, se le debe permitir que se vaya.
- b. El hecho de que una persona no se detenga, se niegue a responder las preguntas, o su decisión de terminar con el encuentro o la decisión de alejarse o irse corriendo, no podrá utilizarse como el fundamento para establecer la sospecha razonable, ni para ampliar el encuentro o entrometerse aún más con la persona mediante una detención de investigación, un cateo en busca de armas, un cateo o un arresto de la persona.
- c. Debido a que la persona está en libertad de terminar la entrevista de campo en cualquier momento, y negarse a responder las preguntas del empleado, los empleados

no deben participar en conductas que le lleven a creer a una persona razonable que debe acceder, proporcionar una identificación o responder.

- i. Las entrevistas de campo no deben conducirse de manera hostil o agresiva, ni como un medio para hostigar a alguna persona o intentar coaccionar a una persona a hacer algo (por ej., alejarse del área, etc.).
- ii. Los empleados deben abstenerse de utilizar palabras o acciones que tiendan a comunicar a las personas que no están en libertad de irse, o que deben responder las preguntas (por ej., bloquear el camino del vehículo de una persona, colocar las manos en su hombro, retener la propiedad de una persona).

3. Presentación del empleado

Antes de hacer preguntas, los empleados deberán presentarse con su nombre y rango, a menos que las circunstancias apremiantes requieran recopilar la información de inmediato.

4. Explicación del propósito

Tan pronto como sea posible, una vez que los empleados se hayan presentado e informado a la persona que está en libertad de irse, deberán explicarle el propósito del encuentro.

5. Identificación de la persona

- a. Si se le pide a una persona que se identifique, los empleados le informarán a la persona que proporcionar la identificación es un acto voluntario.
- b. No se requiere que las personas lleven algún medio de identificación, ni tampoco se requiere que las personas se identifiquen o que rindan cuentas de su presencia en un lugar público.

6. Se requiere de cámara corporal (BWC)

De acuerdo con las P&P 4-223, se requiere activar la cámara corporal en las entrevistas de campo.

7. Inicio de una llamada para servicio

De acuerdo con las P&P 7-103, se debe iniciar una llamada para servicio para una entrevista de campo.

8. Duración

La duración de la entrevista de campo debe ser tan breve como sea posible. El éxito o el fracaso de una entrevista de campo significativa depende de la capacidad del empleado para hacer que la persona se sienta relajada y establecer una relación de comunicación.

C. Detenciones para investigación

1. Se requiere de sospecha razonable

Se requiere la sospecha razonable para todas las detenciones para investigación. Las siguientes subcategorías son factores para establecer la sospecha razonable:

a. Hechos justificados

- i. El empleado debe contar con hechos específicos y justificados que, combinados con presunciones razonables a partir de estos hechos, garanticen razonablemente la creencia de que la persona está cometiendo, está a punto de cometer o ha cometido un delito, un delito menor o una infracción de tránsito.
- ii. Por lo general, un único factor no es suficiente para establecer la sospecha razonable, y las circunstancias variarán en cada caso.
- iii. Una confidencia anónima debe estar lo suficientemente detallada, y todos los hechos y circunstancias deben indicar la confiabilidad de la confidencia que dé lugar a la sospecha razonable.
 - aa. No es suficiente el simple alegato de que una persona portaba un arma.
 - ab. Tampoco lo es una descripción muy general con base en la raza y la ropa.

b. Ubicación

Los empleados no deben hacer una detención para investigación con base **exclusivamente** en la presencia de la persona en una ubicación que es conocida por su actividad delictiva.

- i. A fin de ser utilizada como un hecho que ayude a establecer la sospecha razonable, una ubicación conocida por cierto tipo de actividad delictiva debe ser una ubicación específica (por ej., una dirección, la ubicación de un negocio específico, una esquina específica, una cuadra o cuadras específicas, un parque, etc.) y no debe ser una ubicación general (por ej., un distrito o todo un vecindario por un delito que sea específico a una ubicación (por ejemplo, la distribución de sustancias peligrosas controladas (CDS, sus siglas en inglés))).
- ii. Los empleados deberán evitar el uso de frases imprecisas de uso común, tales como "zona de alta criminalidad" al describir una sospecha razonable.
- iii. Un empleado puede usar el hecho de que una ubicación que es conocida por un tipo de actividad delictiva particular como un hecho **entre múltiples hechos** que, en conjunto, establecen una sospecha razonable. Para concluir qué el tipo de actividad delictiva en una ubicación específica contribuye a establecer la sospecha razonable, los empleados deben poder describir la forma en que la naturaleza de la

actividad delictiva en dicha ubicación, su frecuencia, y su cercanía en el tiempo son relevantes para el presunto delito.

- Por ejemplo, el hecho de que se sepa que el narcomenudeo o tráfico de drogas tiene lugar en una esquina específica a una hora del día en particular durante las dos últimas semanas pudiera ser un hecho que, una vez considerado junto con los demás hechos, establezca la Sospecha Razonable de que dos personas que intercambian dinero en esa esquina en ese momento del día están realizando una transacción de drogas.
- En comparación, el hecho de que recientemente haya habido una racha de robos en la noche forzando las ventanas traseras en un área en particular no ayuda a establecer la sospecha razonable de que una persona parando a los vehículos en esa área durante el día es un ladrón.

c. Proximidad con la escena del delito

Los empleados no deben hacer una detención para investigación basándose **exclusivamente** en la proximidad de una persona con la escena de un presunto delito reportado.

- i. Los empleados pueden usar la proximidad de una persona con la escena de un delito específico o presunto delito como un hecho al formular la sospecha razonable de que la persona cometió dicho delito en específico, pero se debe explicar qué tan cerca se encontraba la persona de la escena, y la razón por la cual se creó que la persona estuvo involucrada con el delito reportado o presunto con base en su proximidad con la escena. Los hechos a considerar incluyen: hace cuánto se cometió el delito, y si una persona pudo haber viajado esa distancia en ese tiempo, si el empleado observa que la persona adopta acciones que son congruentes con alguien que acaba de cometer dicho delito, si la persona corresponde a las descripciones de algún testigo o las observaciones del incidente, etc.
- ii. Lo anterior no prohíbe que los empleados “congelen” la escena del crimen, de acuerdo con las P&P 10-100.

d. Presencia en compañía de otras personas

Los empleados no deben hacer una detención para investigación basándose exclusivamente en la presencia de la persona en compañía de otras personas sospechosas de una actividad delictiva. El empleado debe contar con otros hechos razonables justificados de que la persona participa, ha participado, o está a punto de participar en una actividad delictiva.

e. Respuesta a la presencia de la policía

- i. Los empleados no deberán hacer una detención para investigación basándose **exclusivamente** en la respuesta de una persona a la presencia de la policía,

incluyendo el intento de la persona de evitar el contacto con un empleado (por ej., alejarse, negarse a hablar, salir corriendo o cruzar la calle para evitar el contacto). Es posible que las personas eviten el contacto con la policía por muchas razones diferentes a su participación en una actividad delictiva.

- ii. Los empleados no deberán provocar intencionalmente ni intentarán provocar una pelea para justificar una detención para investigación o una persecución a pie.

- Por ejemplo, un empleado no puede conducir a alta velocidad hacia un grupo reunido en una esquina, frenar agresivamente, y salir rápidamente con la intención de detener a alguna persona en el grupo que está escapando.

- f. Información falsa

Los empleados no se basarán en información que, al momento de basarse en ellas, haya sido materialmente falsa o incorrecta para establecer la sospecha razonable o la causa probable.

2. Se requiere de cámara corporal (BWC)

- a. De acuerdo con las P&P 4-223, se requiere la activación de la cámara corporal en las detenciones para investigación.
- b. Si la activación ya no se requiere, las cámaras corporales deben activarse tan pronto como el empleado observe una actividad sobre la cual base su sospecha razonable.
- c. Cuando sea posible, los empleados indicarán el fundamento para la detención en su cámara corporal una vez que inicien una detención.

3. Notificar el despacho

Los empleados deben notificar al centro de emergencias MECC, indicando la ubicación de la detención, el número de personas detenidas, y si se requieren unidades adicionales y, en caso de que sea seguro hacerlo, un breve fundamento para la detención.

4. Refuerzos

Los empleados determinarán si las circunstancias ameritan la solicitud de asistencia de refuerzos, y si una detención para investigación puede y debe ser demorada hasta que lleguen los refuerzos.

5. Duración de la detención

- a. La detención para investigación debe ser temporal y no deberá durar más de lo necesario para lograr el propósito de la detención.

- b. La detención para investigación no implicará una demora innecesaria para la investigación legítima de los empleados.
 - c. Una detención para investigación se puede convertir en un arresto si ésta dura un periodo injustificadamente largo.
6. Alcance de la detención

El alcance de la detención debe vincularse a su fundamento.

- a. Límite a las preguntas relevantes

Los empleados limitarán las preguntas a aquellas que sean relevantes y necesarias para resolver sus sospechas.

- b. Conversión a un arresto

Las acciones que le indicarían a una persona razonable que está siendo arrestada o detenida indefinidamente podrían convertir una detención para investigación en un arresto, lo que requeriría una causa probable o una orden de arresto.

Estas acciones pueden incluir desplegar armas, esposar a la persona, otras muestras de fuerza o uso de la fuerza, etc.

- c. Otras acciones

A menos que se justifique conforme a la sospecha razonable para la detención original, los empleados deben tener una justificación descriptiva adicional o, para algunas acciones, la causa probable para limitar aún más la libertad de una persona durante una detención para investigación al hacer cualquiera de lo siguiente:

- i. Tomar la identificación o la licencia de conducir de una persona lejos de sus inmediaciones.
- ii. Ordenarle a un conductor o al ocupante de un vehículo salir del vehículo.
- iii. Instruirle a una persona que se ponga de pie (o que continúe de pie), o que se siente en algún lugar que no sea de su elección.
- iv. Instruirle a una persona a que se recueste o siente en el suelo.
- v. Colocarle las esposas.
- vi. Transportar a una persona a cualquier distancia lejos de la escena de la detención inicial (incluyendo para efectos de identificación de testigos).
- vii. Colocar a una persona en un vehículo policial.

- viii. Apuntar con un arma de fuego.
- ix. Realizar un cacheo en busca de armas.
- x. Cualquier uso de la fuerza.

7. Presentación del empleado

- a. Antes de comenzar con las preguntas, los empleados deberán presentarse con su nombre y rango, a menos que las circunstancias apremiantes requieran recopilar la información de inmediato.
- b. A solicitud, los empleados que realicen una detención deberán proporcionar su tarjeta de presentación o una identificación accesible similar que incluya su nombre de pila, apellido y número de placa a cualquier miembro del público.

8. Informar a una persona de la detención

Los empleados informarán a la persona detenida que **no** está en libertad de irse, y le explicarán la razón de la detención, si hacerlo es seguro y factible.

9. Transporte

- a. Los empleados no transportarán a una persona que esté sujeta a una detención para investigación a otra ubicación (incluyendo una estación de policía) para tomar sus huellas, interrogarla u otros propósitos de investigación, a menos que:
 - i. El empleado tenga causa probable para hacer el arresto de la persona.
 - ii. La persona solicite hablar con los empleados en una ubicación diferente, y es transportada para interrogarla.
 - iii. Para la seguridad del empleado o de la persona que haya sido detenida para el interrogatorio.
- b. Si una persona va a ser transportada, los empleados transportarán a la persona no más allá de lo necesario para reducir a la duración y molestia de la detención al mínimo.
- c. En caso de que se solicite o sea necesario un transporte, los empleados le notificarán al supervisor la solicitud o la intención de realizar el transporte.
- d. En caso de que se solicite o sea necesario un transporte, los empleados documentarán el transporte en el informe policial y a través de la cámara corporal.

10. Liberación de la persona

a. Sin justificación continua

Los empleados deberán liberar de inmediato a una persona de una detención para investigación si ya no tienen la sospecha razonable de que la persona está cometiendo, está a punto de cometer o ha cometido un delito, y no han desarrollado la causa probable para arrestarla durante un plazo razonable.

Ello puede ocurrir cuando, al detener a la persona, los empleados son informados que la persona no es el sospechoso específico buscado, o que las acciones o comportamientos de la persona están justificados y no indican la violación de la ley.

b. Explicación de los motivos

Si se libera a una persona de la detención para investigación, el empleado debe explicar el motivo de la detención para investigación y de la liberación.

c. Proporcione el registro de la detención

Cuando los empleados llenen una detención para investigación que no dé como resultado una citación o arresto, el empleado deberá proporcionar a la persona o personas involucradas en la interacción una tarjeta que contenga el nombre de pila y apellido del empleado, y el número de control del caso que corresponda a la interacción policial y que corresponda a la documentación subyacente que pudiera existir.

d. Transporte de regreso a la ubicación inicial

Si la persona fue llevada a otra ubicación, proporcionele el transporte de vuelta a la escena de la detención inicial. Si las condiciones en la escena original son peligrosas para el empleado o la persona, la persona debe ser llevada de vuelta tan cerca como sea posible a la ubicación.

11. Cacheo en busca de armas

a. Justificación

i. Para un cacheo en busca de armas, el empleado debe contar con hechos específicos y justificados, combinados con presunciones racionales de estos hechos, de que la persona se encuentra armada, y el cacheo deberá estar diseñado para garantizar la seguridad del empleado y de otras personas mientras el empleado conduce una investigación legítima. Los empleados deben considerar los siguientes factores:

aa. El tipo del presunto delito, particularmente cuando es un delito cometido con violencia en el que interviene uso o la amenaza de armas letales.

- ab. La hora del día y la ubicación en donde la detención tenga lugar.
- ac. El número de empleados presentes al momento de la detención.
- ad. El conocimiento previo del despacho u otra fuente que indique que la persona pudiera estar armada y ser peligrosa.
- ae. Indicios visuales que sugieran que la persona porta un arma de fuego u otra arma letal, como un bulto debajo de la ropa de la persona, aunque los empleados deben tener en mente que la mayoría de las personas llevan teléfonos móviles, carteras u otros artículos personales en sus bolsillos, y que un bulto podría indicar la presencia de dichos artículos personales.
- af. Si la persona tiene un comportamiento errático, sospechoso o tenso.
- ag. Si la persona actúa de manera amenazante o se niega a cooperar, acceder o seguir instrucciones.
- ii. Se les prohíbe a los empleados participar en un cateo en busca de armas durante una detención para investigación por razones de “seguridad del oficial.”
- iii. Los cacheos en busca de armas no se utilizarán para conducir cateos completos diseñados para presentar pruebas u otro material incriminatorio. Consulte en la más información en la sección más abajo sobre la excepción de la palpación simple.
- iv. Los empleados no deben solicitar el consentimiento de una persona para realizar un cacheo en busca de armas.

b. Acciones distintas

Una detención para investigación y un cacheo en busca de armas son dos acciones distintas, y ambas requieren una sospecha razonable independiente (por ej., para detener a una persona debe existir la sospecha razonable de la actividad delictiva, pero para detener a una persona y realizar un cacheo en busca de armas debe existir la sospecha razonable de la actividad delictiva para la detención para investigación y la sospecha razonable de que la persona está armada y que representa un peligro inminente para el cacheo en busca de armas).

c. Dos empleados

Siempre que sea posible, los cacheos en busca de armas deben ser conducidos por lo menos por dos empleados, incluyendo el que realiza el cacheo en busca de armas y otro empleado que proporcione una protección de cobertura.

d. Preferencia de identidad de género

- i. En ausencia de circunstancias apremiantes, mientras se conduce un cacheo en busca de armas, los empleados deberán respetar la preferencia de la persona acerca de la identidad de género del empleado que realiza el cacheo.
- ii. En ausencia de una preferencia manifiesta, la identidad de género del empleado que realiza el cateo deberá ser congruente con la identidad de género de la persona que está siendo cateada.

e. Ropa exterior únicamente

A los empleados se le permite palpar únicamente la ropa exterior de la persona.

- i. Los empleados no deberán colocar sus manos en bolsillos ni introducirse en una prenda de vestir a menos que el empleado palpe un objeto que crea razonablemente que se trata de un arma, tal como un arma de fuego, cuchillo, garrote u otro artículo que podría utilizarse para lesionar al empleado o a otras personas.
- ii. El empleado **no podrá** manipular un objeto por debajo de la ropa en un esfuerzo para determinar la naturaleza del objeto.

f. Otros objetos portados

Los empleados **no deberán** abrir un objeto que la persona esté portando, como bolso de mano, maleta, portafolio, bolsa u otro objeto que pudiera ocultar un arma. En lugar de ello, el empleado debe colocarla fuera del alcance de la persona.

- i. El empleado **no podrá** manipular el exterior ni catear el interior del objeto que la persona esté llevando.
- ii. Si el empleado sospecha razonablemente que es posible que resulte un daño si el objeto no cateado es devuelto a la persona, el empleado podrá palpar brevemente el exterior del objeto para determinar si el objeto contiene un arma u otro artículo peligroso.

g. Palpación de sospecha de arma

- i. Si, durante un cacheo en busca de armas, el empleado palpa un artículo que tiene la forma y el tamaño de un arma que podrá utilizarse para dañar al empleado u otras personas, el empleado podrá meter la mano o mover la prenda de vestir y retirarlo.
- ii. Si la persona detenida es arrestada debido a que se encontró un arma, se conducirá un incidente de cateo para el arresto, de acuerdo con las P&P 9-202.

h. Palpación simple

Si, durante un cacheo en busca de armas permitido, o durante el proceso para retirar un arma sospechosa encontrada durante el cacheo en busca de armas permitido, el empleado descubre otros artículos que sean inmediatamente evidentes de ser contrabando o pruebas de un delito, el empleado podrá confiscar legalmente dichos artículos, y los artículos podrán ser considerados para establecer la causa probable para hacer un arresto o realizar el cateo de la persona.

i. Liberación de la persona

Si la persona detenida es liberada debido a que no se encontró un arma, y no existe causa probable para el arresto, el empleado deberá liberar a la persona de inmediato de acuerdo con las secciones relacionadas de conformidad con las detenciones para investigación.

12. Documentando la detención

a. No utilizar lenguaje impreciso de uso común

- i. Los empleados no deberán utilizar únicamente lenguaje impreciso de uso común al describir el fundamento para una detención para investigación.
- ii. Los empleados utilizarán lenguaje específico y descriptivo individualizado para la persona detenida, y las circunstancias de la detención para describir el fundamento del contacto. El grado de detalle requerido dependerá de la complejidad del encuentro.

b. Se requiere un reporte

Después de una detención para investigación, el empleado debe llenar un informe policial, que deberá incluir la siguiente información:

- i. La descripción detallada de las circunstancias que condujeron a la detención para investigación, incluyendo los hechos que establecieron la sospecha razonable para la detención (previamente a que se hiciera la detención).
- ii. Duración aproximada de la detención
- iii. La descripción completa de la persona, incluyendo estatura, peso, color de cabello, color de ojos, tono de la piel, señas particulares (por ej., tatuajes, cicatrices, etc.), tipo y color de ropa y cualquier otra característica distintiva o descriptores relevantes para la sospecha razonable.
- iv. La ubicación de la detención, incluyendo la dirección o la intersección más cercana.

- v. El resultado de la detención, incluso si se emitió una citación, se hizo un arresto, se emitió una advertencia, o la persona fue liberada debido a la falta de la sospecha razonable continua.
 - vi. Si se realizó un cacheo en busca de armas y, en su caso, los hechos que establezcan la sospecha razonable de que la persona se encontraba armada y que el cacheo en busca de armas era necesario, y si se detectó algo en el cacheo en busca de armas.
 - vii. Si se realizó un cacheo con base en causa probable y, si es así, los hechos que establezcan la causa probable para el cateo.
 - viii. Si en el cateo se encontraron armas ilícitas, narcóticos u otro contrabando, y la naturaleza del contrabando.
 - ix. Si la detención para investigación comenzó como un contacto voluntario o una entrevista de campo.
 - x. Si la persona fue trasladada desde la ubicación inicial de la detención y, en ese caso, a dónde fue llevada y la razón por la cual fue trasladada de la ubicación de la detención.
 - xi. Si el empleado recibe información durante la llamada o si los hechos que el empleado observa indican que la persona ha experimentado o experimenta discapacidades de salud conductual.
- c. Formulario de resolución "Clear"

Los empleados deben documentar la siguiente información en la pantalla de resolución de la llamada *Clear Call Disposition/Comments* de su sistema de comunicación MDC:

- i. Los hechos y circunstancias específicos que establecieron el fundamento de la sospecha razonable o la causa probable para la detención.
- ii. La causa categorizada de la detención (Razón).
- iii. La ubicación de la detención.
- iv. La raza asumida de la persona previamente a que se haga la detención, con base en la información conocida o proporcionada al empleado.
- v. La raza real o percibida de la persona detenida.
- vi. La edad de la persona detenida.
- vii. El género de las personas detenidas persona sospechosa.

- viii. Si se realizó un cateo en busca de armas o un cateo y, en ese caso, el tipo y los hechos que establezcan la sospecha razonable o la causa probable requerida.

D. Los cateos consentidos están prohibidos durante las detenciones

De acuerdo con las P&P 9-202, los empleados no podrán realizar un cateo basándose en el consentimiento durante una detención de peatones o vehicular. Los empleados **solo** pueden conducir un cateo durante una detención de peatones o vehicular si existe un fundamento para el cateo diferente al consentimiento.

E. Detenciones vehiculares

Además de otros requisitos para las detenciones para investigación, se aplicarán los siguientes requisitos adicionales específicos a las detenciones vehiculares:

1. Limitación respecto del interrogatorio de pasajeros

Aun cuando los empleados pueden saludar profesionalmente a los pasajeros en un vehículo, los empleados no deberán interrogar ni requerir la identificación de los pasajeros durante una detención vehicular por una infracción de tránsito a menos que:

- a. El empleado tenga la sospecha razonable o causa probable con respecto del pasajero.
- b. El empleado tenga el fundamento para creer que el pasajero está siendo objeto de tráfico de personas, experimenta violencia familiar, está en riesgo por el conductor u otra persona en el vehículo, o pareciera requerir en otra forma asistencia médica inmediata.
- c. El empleado está determinando si el pasajero está dispuesto y es capaz de conducir en el vehículo para evitar la incautación del vehículo.

2. Las detenciones vehiculares están limitadas a ciertos tipos

a. Infracciones prohibidas

Los empleados no deben iniciar una detención vehicular en el caso de las únicas infracciones sean las listadas a continuación, a menos que se trate de un vehículo comercial:

- i. Omisión de exhibir las calcomanías de registro.
- ii. Conducir con calcomanías de registro vencidas.
- iii. Omisión de iluminar la placa de la matrícula.
- iv. Enmarcar u oscurecer la placa de la matrícula, excepto por las letras y números de la placa.

- v. Conducir con una única luz delantera, luz del freno o luz trasera funcionando y visible.
- vi. Conducir con un único espejo lateral funcional presente.
- vii. Conducir sin espejo retrovisor, con el espejo retrovisor obstruido, o con un artículo colgando desde el espejo retrovisor.
- viii. Conducir sin que funcionen los limpiaparabrisas.
- ix. Omitir señalar un cambio de carril o una vuelta, a menos que el conductor opere un vehículo de manera insegura o esté creando un peligro de seguridad inminente.
- x. Parabrisas roto, a menos que oscurezca de manera importante la vista del conductor.
- xi. Película oscura en las ventanas que no cumpla con la ley de Minnesota, a menos que ésta cree un peligro inminente para la seguridad.

b. Envío de una notificación por correo

Los empleados pueden enviar por correo la notificación para reparar los problemas al propietario de un vehículo cuyas únicas infracciones se encuentren en la lista de prohibiciones.

c. Operación insegura

Los empleados pueden detener o parar a un conductor legalmente por operar un vehículo de manera insegura o crear un peligro inminente para la seguridad, aun si está implicado en una o más de las infracciones prohibidas.

- i. El empleado debe documentar en su cámara corporal (BWC) y en el informe policial la operación insegura o el peligro de seguridad inminente.
- ii. Simplemente debido a que un conductor esté implicado en una o más de las infracciones prohibidas no significa necesariamente que esté operando un vehículo de manera insegura o creando un peligro de seguridad inminente. El empleado debe determinar si el conductor opera el vehículo de manera insegura o crea un peligro de seguridad inminente basándose en la totalidad de las circunstancias.

3. Emisión de un cupón del programa “*Lights On!*”

Todos los empleados del MPD que realicen detenciones de vehículos automotores por violaciones del equipo deberán emitir un cupón del programa “*Lights On!*” en lugar de citaciones de tránsito, cuando esté disponible y sea aplicable. Si se emite un cupón, entonces el empleado notificará al conductor o al receptor la ubicación en la cual se pueda hacer la reparación.

a. Violaciones aplicables

Los cupones “*Lights On!*” pueden emitirse para las siguientes violaciones del equipo:

- Luces delanteras (faros).
- Luces direccionales.
- Luces traseras.
- Luces de la placa de matrícula trasera (con sujeción a las condiciones de la sección [c]).
- Luces para estacionarse.

b. Cupones no disponibles

Si los cupones “*Lights On!*” no están disponibles, pero el incidente cumple con los criterios del programa “*Lights On!*”, el empleado deberá:

- i. Informar al conductor de la violación del equipo,
- ii. proporcionar una Tarjeta Azul (P&P 4-608) al conductor, e
- iii. Informarle al conductor que lleve la Tarjeta Azul a la estación de policía más cercana para obtener el cupón del programa “*Lights On!*”

c. Luz de la placa de matrícula inoperante

- i. Los empleados podrían no iniciar una detención de tránsito por la luz de la placa de la matrícula inoperante para proporcionarle al conductor un cupón o una Tarjeta Azul del programa “*Lights On!*”
- ii. Si un vehículo con una luz de la placa de matrícula inoperante es detenido por una razón independiente, permitida, los empleados emitirán un cupón del programa “*Lights On!*” por la luz inoperante de la placa de matrícula o una Tarjeta Azul si el cupón no está disponible, en lugar de una citación de tránsito.

d. Formulario de resolución en el sistema MDC

Los empleados deben llenar la sección de cupones del formulario de resolución en el sistema MDC (MDC Clear Form), eligiendo Sí (Yes), No o No disponible (Not Available).

e. Suministro de cupones

Los cupones “*Lights On!*” se guardarán en cada estación de policía.

- i. Si los cupones no están disponibles, los empleados solicitarán más cupones a través de su cadena de mando.

ii. La oficina del Jefe coordinará la entrega de los cupones adicionales.

4. Otras violaciones del equipo

- a. ¡Si el incidente no cumple con los criterios del programa Lights On!, el empleado informará al conductor cualquier violación del equipo, sujeto a la siguiente excepción:
 - i. El conductor podrá ser citado o acusado por denuncia en incidentes cuando la violación del equipo en un vehículo automotor dé como resultado un accidente vehicular o daño a otra persona.
 - b. Si el empleado considera que el problema del equipo plantea un riesgo irrazonable para la seguridad pública, el empleado debe recomendarle al conductor que se estacione y resuelva el problema antes de conducir de nuevo el vehículo. Ello no permite que los empleados inicien una detención por alguna de las infracciones prohibidas.

5. Violaciones no relacionadas con el equipamiento

- a. Esta política no limita la capacidad de los oficiales para arrestar a las personas que han cometido un hecho delictuoso o tengan órdenes de aprehensión pendientes.
- b. Si el incidente implica una infracción no relacionada con el equipamiento, aún así el oficial informará al conductor de la violación relativa al equipamiento y emitirá un cupón Lights On! cuando corresponda, además de cualquiera otra acción que se adopte durante o en relación con la detención.

6. Inicio de una detención de tránsito

Durante una detención para ejecutar la ley de tránsito (TLE, por sus siglas en inglés), la patrulla que la inicie deberá:

- a. Notificar al despachador sobre la ubicación de la detención y el número de placa de matrícula del vehículo al que se detiene, e iniciar una llamada de servicio de acuerdo con las P&P 7-100, Comunicaciones.
- b. Solicitar al despachador una unidad de refuerzo o de patrullaje, si se necesita o se desea una.
 - Ya no forma parte del procedimiento del MPD iniciar automáticamente un patrullaje o pedir refuerzo para ejecutar la ley de tránsito si la detención la hace una patrulla con un solo oficial (capaz).

F. Revisión de supervisión de las detenciones

1. Los supervisores deben revisar todos los informes policiales sobre detenciones para supervisar que estén completos y que observan la política del MPD y la ley.
2. Esta revisión debe concluirse durante las 72 horas siguientes a la detención, a menos que en la revisión se encuentren deficiencias y se requiera mayor investigación, o acciones correctivas.
3. El supervisor que lleva a cabo la revisión debe documentar e informar:
 - a. Las detenciones que parecieran no tener fundamento en la sospecha razonable, incluyendo las circunstancias en donde los empleados se proponen justificar la detención basándose en la información o las pruebas descubiertas después que se inició la detención, o que violan en otra forma la política del MPD o la ley.
 - b. Las detenciones o cateos que se realizan de conformidad con la ley y la política, pero que indican la necesidad de una acción correctiva o revisión de la política, estrategia, táctica o entrenamiento de la agencia.
 - c. Los arrestos que no están fundamentados en causa probable, o que violen la política del MPD en otra forma.
 - d. El “lenguaje impreciso de uso común” o concluyente, la información incoherente, la falta de estructuración de los fundamentos legales de la acción o cualquier otra indicación que pudiera contener un reporte o formulario con información que no sea precisa al momento de ser reportada.
 - e. La falta de claridad con respecto del papel específico y la participación de cada empleado del MPD, que incluye especificar lo que el empleado vio o escuchó, la información o la participación con, o la observación de una persona que participa de una forma en particular o la conclusión de cierta actividad.
4. Si es necesario para evaluar adecuadamente uno de los elementos requeridos, el supervisor o el teniente revisará el video pertinente de la cámara corporal (BWC).
5. Si es necesario con base en la revisión, el supervisor o teniente hará la remisión a Asuntos Internos.