

## **SESIÓN ORDINARIA N°286 DE CONSEJO DIRECTIVO**

En Valparaíso, a 03 de agosto de 2022, siendo las 14:06 horas, a través de videoconferencia por plataforma Zoom atendido la situación sanitaria, se da inicio a Sesión Ordinaria N°286 del Consejo Directivo de la Corporación de Asistencia Judicial de la Región de Valparaíso. Preside la reunión doña Paula Gutiérrez Huenchuleo, Seremi de Justicia y Derechos Humanos de la Región de Valparaíso y con la asistencia de don Michael Wilkendorf Simpfendorfer, Abogado Procurador Fiscal de Valparaíso del Consejo de Defensa del Estado, don Alberto Balbontín Retamales, Decano de la Facultad de Derecho de la Universidad de Valparaíso y doña María Graciela Brantt Zumarán, Decana de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso.

Estuvieron presentes también, el Director General, don Gastón Gauché Strange y doña Marcela Manríquez Durán, Jefa de la Subdirección de Administración y Finanzas, de la Corporación de Asistencia Judicial de la Región de Valparaíso y doña Cecilia Hernández Cárdenas e Ignacia Navarro Gibert, ambas abogadas de la Secretaría Regional Ministerial de Justicia y Derechos Humanos de la Región de Valparaíso.

Cumplidas las formalidades establecidas en el artículo 12 de los Estatutos de la Corporación y verificando el quórum exigido por éste, se dio por constituida la reunión y abierta la sesión.

### **CUENTA**

#### **1. PLAN DE INTERVENCION**

##### **Antecedentes previos**

En sesión N°285 de fecha 25 de mayo de 2022, la Srta. Paula Gutiérrez, SEREMI de Justicia y Derechos Humanos de la región de Valparaíso, informó que a petición de seis Abogadas del Centro de Atención de [REDACTED] sostuvo reunión, pudiendo advertir una serie de situaciones complejas que le fueron representadas. Dentro de ellas, están el maltrato laboral, la forma de comunicación, la falta de gestión del conflicto y la manera que se entregan instrucciones por parte de la Dirección Regional y de la Abogada Jefa del Centro. Por otra parte, se cuestionó el rol de la Abogada Jefe como curadora ad litem en una causa de protección.

Por lo anterior, se solicitó gestionar la elaboración de un plan de intervención en el Centro Jurídico Social [REDACTED] que contenga una política clara de la gestión, puntualmente dirigido al liderazgo de su jefatura. Dicho Plan fue enviado previamente a los señores consejeros vía correo electrónico.

Con posterioridad, el 8 de julio del presente el Director General se reunió con las seis abogadas, para que formalizaran las denuncias, oportunidad en que entregaron una declaración, la que fue compartida vía correo electrónico a las y los consejeros.

## **Propuesta de plan de intervención**

La propuesta fue elaborada por el Coordinador del Centro de Atención a Víctimas de Delitos Violentos de Copiapó, psicólogo y mediador don Eugenio Huerta con formación clínica, quien asiste a esta sesión para presentar el plan de intervención.

El Plan de Intervención comprende las siguientes etapas:

- Diagnóstico Preliminar, que consiste en levantar todos los antecedentes que digan relación con la situación expuesta. Estos elementos son denominados síntomas.
- Intervención a través de un taller, cuyo objetivo será redefinir los conceptos asociados al Liderazgo y Trabajo en Equipo. Se espera que al final del taller cada participante haya enriquecido su marco conceptual, ampliando su visión de su rol en la unidad de la CAJVAL, tomado conciencia de sus fortalezas y debilidades, y que sea capaz de proponer acciones para modificar su entorno. La metodología del tema es dinámica, ágil y participativa. El relator pasará a ser facilitador del aprendizaje y guía principal de este proceso, basado en las propias experiencias de los participantes. Se realizarán dinámicas grupales, trabajos en equipo.
- Seguimiento y corrección periódica, consistente en el análisis de brechas entre a situación deseada y la situación actual y su corrección si es necesario.

La metodología para abordar el trabajo de liderazgo es a través del sistema VUCA. Esta metodología aborda entornos inciertos, como por ejemplo la pandemia, difíciles, complejos y volátiles. Se trabaja con toda la unidad para analizar todos los factores del tablero estratégicos, definiendo la ponderación de cada uno de ellos para tomar buenas decisiones.

Hace presente que el taller es el inicio y no la solución definitiva, permitiendo bloquear la escalada del conflicto, determina las posiciones de interés identificando donde está la esencia del conflicto. Por lo tanto, es el equipo de trabajo quien elabora la posible línea de solución.

Las y los Consejeros realizan consultas al profesional que expone respecto a:

- a. Énfasis en la intervención de la jefatura, lo que no diría relación directa con la situación de pandemia;
- b. Posible falta de disposición de parte del equipo del Centro de Atención para participar en un taller como el mencionado;
- c. Conflictos no serían sólo en el equipo de manera interna, sino que también de forma externa. En torno a lo mismo, la Presidente muestra una minuta que da cuenta de las denuncias en contra de la abogada jefe, no solo como su rol de jefatura de las abogadas sino también de su rol como curadora ad litem, indicando que el día anterior recibió una denuncia, la que será remitida a la directora regional, siguiendo el conducto regular.

El profesional responde a las inquietudes:

- a. Señala que en el tablero de factores están los elementos de comunicación, liderazgo y dirección que recoge lo que ella solicitó. Indica además que tomar decisiones en base a las denuncias realizadas, sería inadecuado desde un punto de vista clínico.
- b. Don Eugenio Huerta, aclara, que la disposición se puede lograr con el propósito de hacerle frente al conflicto. En su experiencia como mediador señala que las negociaciones siempre se inician con una muy mala disposición entre las partes.
- c. El profesional, dando respuesta a los factores externos, indica que el tablero de la metodología VUCA también contiene indicadores que dicen relación con los factores externos y que no habría inconveniente en la ejecución de otras medidas o realización de acciones paralelas al taller. Incluso pudiéndolas incorporar como factores dentro de la intervención.

La propuesta presentada es de tres sesiones con diferencia de una semana entre cada taller, por lo tanto, al mes de aplicada la intervención ya debiesen verse sus efectos.

Los Sres. consejeros, consultan la cantidad de curadurías vigentes de la abogada jefe a fin de analizar la representatividad de los dos reclamos recibidos en relación al total de causas vigentes. Al respecto, se indica que la abogada jefe [REDACTED], tiene más de doscientas setenta causas de curadurías vigentes al primer semestre 2022.

También consultan los aspectos recogidos por la Seremi, en reunión que sostuvo con la otra parte del equipo de [REDACTED]. La Seremi señala que la otra parte del equipo también se encuentra afectado por la situación, realizando afirmaciones respecto de maltrato por algunas profesionales, así como también señala que la jefatura toma parte de un bando dentro del conflicto.

El director general hace presente que actualmente se encuentran abiertos concursos para la nueva línea de representación jurídica especializada de niños, niñas y adolescentes y que se han recibido a la fecha 1.150 postulaciones. Lo anterior, pudiese significar, un cambio en los equipos de la oficina [REDACTED], si algunas de ellas participan en el proceso.

Las y los Sres. consejeros visualizan tres alternativas: la primera en cuanto a tomar la decisión si la abogada jefe [REDACTED] está o no en condiciones de seguir como jefatura; la segunda es realizar la intervención propuesta por el psicólogo y luego de ello tomar decisiones; y en tercer lugar, realizar las investigaciones sumarias correspondientes, en forma paralela a la intervención, por cuanto se espera que el trabajo de intervención que se realice en la unidad sea un buen insumo para tomar una decisión.

Luego de un debate e intercambios de opiniones, se acuerda lo siguiente:

## ACUERDO 1/286

1. La Dirección General debe activar el Protocolo de Maltrato Laboral, a partir de la declaración de las abogadas [REDACTED], iniciando la investigación correspondiente.
2. La Dirección General debe iniciar una investigación sumaria por las denuncias respecto de la labor de curador ad litem realizada por la Abogada Jefa del Centro en las causas que fueron señaladas.
3. La Dirección General debe tomar medidas inmediatas para que dichas causas no sigan en conocimiento de la denunciada.
4. Realizar un proceso de intervención en el Centro de Atención Jurídico Social de [REDACTED] con especial atención en el liderazgo.

## 2. SOLICITUD DE PERMISOS SIN GOCE DE REMUNERACIONES

Se presentan dos solicitudes de permisos sin goce de remuneración que corresponden a las siguientes funcionarias:

- [REDACTED] Solicita prórroga del permiso solicitado con anterioridad desde el período comprendido entre el 01.09.2022 al 31.01.2023.
- [REDACTED] quien recibe beca para realizar curso de inglés desde el período comprendido entre el 01.09.2022 al 01.03.2023.

## ACUERDO 2/286

Los Sres. Y Sras. Consejeras acuerdan autorizar ambos permisos sin goce de remuneración en los términos expuestos y por los periodos solicitados.

Siendo las 15:40 se levanta la sesión.



**Paula Gutiérrez Huenchuleo**  
Presidente



**Michael Wilkendorf Simpendorfer**  
Vicepresidente



**María Graciela Brantt Zumarán**  
Consejera



**Alberto Balbontín Retamales**  
Consejero