



## APRUEBA CIERRE DE INVESTIGACIÓN SUMARIA ORDENADA Y DECRETA SOBRESEIMIENTO QUE INDICA

### VISTOS:

- La Ley N° 18.883, artículos 124 y siguientes y las facultades conferidas por la Ley N° 18.695 Orgánica Constitucional de Municipalidades y sus modificaciones posteriores;
- La Ley N° 18.883, en sus artículos 118 y siguientes, respecto de la responsabilidad administrativa de los funcionarios municipales;
- Artículos 114 y siguientes de la Ley 18.834 que contempla la responsabilidad administrativa de los funcionarios públicos;
- La Ley N° 19.628 sobre Protección de la Vida Privada y Datos personales;
- La Ley N° 19.880 sobre Bases de los Procedimientos Administrativos;
- La Ley N° 21.643 que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo;
- El Decreto 21 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; Subsecretaría del Trabajo de fecha 03 de julio de 2024, que contiene el reglamento que establece las directrices a las cuales deberán sujetarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo;
- Decreto Alcaldicio N°506, de fecha 18 de febrero de 2025, que decreta procedimiento de denuncias Ley Karin.;
- Decreto Alcaldicio N°615 de fecha 05 de marzo de 2026 que dispuso la instrucción de investigación por acoso laboral.
- El cierre de investigación remitido por la fiscal al Alcalde don Waldo Valdivia Montecinos de fecha 02 de abril de 2026.

### CONSIDERANDO:

- Que, con fecha 17 de febrero de 2026, es recepcionado en la casilla [denunciasleykarin@requinoa.cl](mailto:denunciasleykarin@requinoa.cl), correo electrónico en que se acusa a don [REDACTED] de actos constitutivos de acoso laboral por parte una funcionaria del área de contabilidad de la Dirección de Administración y Finanzas.
- A través del Decreto Alcaldicio N°615 de fecha 05 de marzo de 2026 se instruye investigación sumaria para el esclarecimiento de los hechos denunciados. El 07 de marzo de 2026 se le notifica a la fiscal designada quien acepta el cargo.
- El hecho que gatilla la situación es que una de las funcionarias a honorarios no se capacitó con el funcionario denunciado, lo que tuvo consecuencias al momento de





atender en rentas la semana del 09 de febrero. En reunión con las jefaturas de la Dirección de Administración y Finanzas se presentaron quejas formales respecto de que la falta de capacitación fue un factor obstaculizador en la atención a público. Momento en el que el denunciado le señala a la denunciante que es responsabilidad de esta última la falta de la capacitación de la funcionaria.

- Por lo expuesto, el denunciado se comunica con la directora de la Dirección de Administración y Finanzas por correo electrónico, señalando que había capacitado a la mayoría de los funcionarios a honorarios, excepto a un funcionaria que no se acercó para ello, pese a que existían instrucciones verbales al respecto.
- La investigadora entrevistó al denunciado el miércoles 18 de marzo de 2026, a la denunciante con fecha 17 de marzo de 2026 y la Directora de Administración y Finanzas el 18 de marzo de 2026. Además con cinco funcionarios del área que prestaron su testimonio respecto de los hechos, entre los días 23 y 26 de marzo de 2026.
- En la investigación se establecieron los siguientes hechos:
  1. Denunciante y denunciado tuvieron un inconveniente por una situación laboral, en ambas instancias estuvo presente la Directora del área de Administración y Finanzas, quien señala que no existieron ni gritos ni faltas de respeto, únicamente críticas respecto al trabajo. Sin embargo, dos de las declarantes señalan que la capacitación no fue adecuada, pese a que la idea de la capacitación surgió de ellas.
  2. Respecto de la funcionaria que no fue capacitada y no tuvo la intención de hacerlo, aun cuando se le instruyó por parte de su jefatura, generó un conflicto entre la denunciante y el denunciado.
  3. Respecto de que el denunciado no haya realizado la capacitación, se destaca que este como encargado de dicha tarea, debió enviar correo a los siete funcionarios honorarios para realizar una capacitación en paralelo dejando un registro de la convocatoria dejando un respaldo de quienes no concurrieran al llamado.
  4. Sobre la situación de acoso laboral señalada por la denunciante, esta no cuenta con correos electrónicos, mensajes, ni llamadas del denunciado que indiquen que hay una situación reiterada de acoso. Su comunicación y relación fue en dos reuniones en las que se mencionaron falencias laborales, lo que fue respaldado por todos los testigos y entrevistados. Se establece que denunciante y denunciado no tienen contacto laboral por ser de distintas áreas laborales, no se hablan hace años, no se comunican ni se saludan. Se concluye que fue una situación puntual gatillada por la falta de capacitación de una ex funcionaria honorario de la Dirección. Los entrevistados refieren que el denunciado siempre ha sido crítico, entrega observaciones en las





reuniones de jefatura hacia otros integrantes de la unidad, teniendo diferencias de opinión y presentando siempre críticas constructivas para el trabajo realizado por la Dirección. Su jefatura ejerce confianza en él, le asigna tareas de coordinación y planificación. En su declaración la denunciada señala que desea que el denunciado no la hostigue, que la deje tranquila, pero desde el conflicto no han tenido ningún tipo de contacto.

5. Queda expuesto que la Directora de Administración y finanzas no solicita llegar a acuerdos con los funcionarios para realizar mejoras en la relación laboral y la falta de coordinación del proceso de capacitación de los funcionarios a honorario, ya que los deja hablar sin intervenir y poner control.
  6. Durante el proceso de investigación han ocurrido faltas de respeto importantes y que han perjudicado el clima laboral. Es una unidad que requiere intervención para mejorar el clima laboral.
  7. De acuerdo a lo dispuesto en la Ley 21.643, acoso laboral es *“ toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.”* En relación a los antecedentes expuestos en contra del denunciado, estos no son suficientes para generar una sanción,
  8. Se requiere una intervención especializada hacia el equipo, con el fin de mejorar el clima laboral, además de capacitar al directivo en resolución de conflictos, manejo en situaciones de estrés, dado que esta situación debió ser abordada con una mediación desde la jefatura.
  9. Se recomienda por parte de la investigadora sostener reunión con el denunciado para poder llegar a acuerdos sobre una mejor manera de canalizar sus críticas sobre el equipo, evitando que estas sean mal interpretadas, en las que deberá existir como testigo un funcionario de la unidad.
  10. Se recomienda por parte de la investigadora sostener reunión con la denunciante, con un testigo de la unidad, para poder identificar los nudos críticos de la unidad de contabilidad, pudiendo reforzar y recordar su rol de jefatura y forma de mantener límites con su subalternas y entregando instrucciones a través del conducto regular y que estas sean cumplidas.
- Que, en atención a lo expuesto y a la luz de los antecedentes expuestos, las declaraciones de testigos y lo razonado por la fiscal, no queda más que declarar





cerrada la investigación, aprobando el cierre de la investigación y la vista fiscal de la misma.

**RESUELVE:**

- I. **DECLÁRESE** cerrada la investigación ordenada por el Decreto Alcaldicio N°615 de fecha 05 de marzo de 2026.
- II. **SOBRESEASE** al denunciado [REDACTED] Encargado de la Oficina de Convenio Municipal del Servicio de Impuestos Internos de la Dirección de Finanzas, al no ser posible esclarecer o acreditar responsabilidad administrativa en mérito de la investigación.
- III. **INSTRUYASE** a la Directora de Administración y Finanzas sostener reunión con el denunciado para poder llegar a acuerdos sobre una mejor manera de canalizar sus críticas sobre el equipo, evitando que estas sean mal interpretadas. Se instruye a que en dicha reunión esté presente la abogada y receptora de denuncias de Ley Karin, señor [REDACTED]
- IV. **INSTRUYASE** a la Directora de Administración y Finanzas sostener reunión con la denunciante, para poder identificar los nudos críticos de la unidad de contabilidad, pudiendo reforzar y recordar su rol de jefatura y forma de mantener límites con sus subalternas y entregando instrucciones a través del conducto regular y que estas sean cumplidas. Se instruye a que en dicha reunión esté presente la abogada y receptora de denuncias de Ley Karin, señora [REDACTED]

**ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.**

**Distribución:**

- Directora de Administración y Finanzas
- Investigadora
- Denunciante
- Denunciado

